Actief balanceren tussen instituties en netwerkvorming

Verslag van een onderzoek naar overstijgende en doorsnijdende ontwikkelingen in werkgebieden van landelijke organen beroepsonderwijs

Geert Kraayvanger
Jana Eggert
Ben Hövels
m.m.v. Gerd Busse

Nijmegen, december 2002

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

Actief balanceren tussen instituties en netwerkvorming

Verslag van een onderzoek naar overstijgende en doorsnijdende ontwikkelingen in werkgebieden van landelijke organen beroepsonderwijs

Geert Kraayvanger
Jana Eggert
Ben Hövels
m.m.v. Gerd Busse

Nijmegen, december 2002

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
Postbus 1422, 6501 BK Nijmegen
Tel.: 024 – 3653520
Email: info@Kenniscentrum-ba.nl
Website: www.kenniscentrum-ba.nl

Inhoud

0 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen 1
1. Aanleiding, doel en aanpak van het onderzoek 1
2. Onderzoeksbevindingen 2
Doorsnijdende/overstijgende ontwikkelingen en het werkterrein van KBB's 2
Het perspectief van éénloket-achtige constructies 3
Verbinding met georganiseerde sociale partners 5
Detectie- en monitorsystemen 6
3. Conclusies en aanbevelingen 7
4. Tot slot 10

1 Inleiding: achtergrond en doel 13
Naar inhoudelijke versterking van de kwalificatiestructuur 13
De institutionele pendant van een competentiegerichte kwalificatiestructuur 13
Taakstelling van de ACOA 14
Opzet van het rapport 15

2 Probleemstelling en aanpak van het onderzoek 17
Probleemstelling 17
Doel en vraagstelling 18
Aanpak van het onderzoek 19
Informatiebronnen 19

3 Werkgebieden van KBB's: een korte historische schets 21
De WEB 21
Naar nieuwe landelijke organen beroepsonderwijs 21
Naar een plan van aanpak voor herstructurering en samenwerking 22
Autonomie en clustering 23
Coördinatiepunt kwalificatiestructuur 24

4 Casussen: diversiteit aan ontwikkelingen en initiatieven 27
Casus 1: VIPS - Op weg naar een competentiegerichte kwalificatiestructuur techniek 27
Casus 2: SVGB - Vernieuwing van de kwalificatiestructuur OSLO en het Loket Noodlijdende Opleidingen 28
Casus 3: H(O)EKS - Samenwerken aan de afstemming op gemeenschappelijke onderdelen 29

Casus 4: Interieur- en Exterieur-initiatieven vanuit een school en het KBB 31
Casus 5: Medewerker watersportindustrie - behoefte van een branche 32
Casus 6: SH&M en KC Handel - overdracht van kwalificaties 33
Casus 7: MBO Kunstonderwijs - naar een nieuwe kwalificatie 34
Casus 8: Afstemming in de recreatiesector 36
Voorlopige slotsom 37

5 Het éénloket-model voor ICT 39
Betrokkenheid van buiten 39
Eén kwalificatiestructuur ICT 39
Vormgeving van het Loket MBO-ICT 40
Ontwikkeling van het Loket MBO-ICT 40
Signalen uit de omgeving 41
Verdere ontwikkeling qua bereik 43
Voorlopige slotsom 44

6. Detectie- en monitorsystemen 45
Detectie- en monitorinstrumenten van KBB's 45
Het Duitse 'Früherkennungssystem' 46
Lering uit ervaringen 48

Literatuur/documentatie 49

Namen gesprekspartners 55

Lijst deelnemers werkconferenties 57

De Bijlagen bij het rapport zijn voor geïnteresseerden ter inzage bij het ACOA-secretariaat

Bijlagen bij hoofdstuk 4 - Uitgebreide weergave van casussen

Bijlagen bij hoofdstuk 5 - Uitgebreide weergave van het éénloket-model voor ICT

Bijlagen bij hoofdstuk 6 - Anticiperende herkenning van kwalificatiebehoeften: het Duitse 'Früherkennungssystem'

Bijlage - Vragenschema 'Institutioneel landschap'

0 Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

1. Aanleiding, doel en aanpak van het onderzoek

Dit onderzoek was gericht op de vraag hoe omgegaan wordt met ontwikkelingen die het bestaande werkterrein van individuele KBB's doorsnijden of overstijgen, en wat beloftevolle oplossingsstrategieën zijn voor deze problematiek.
De directe *aanleiding* van het onderzoek lag in de behoefte bij de ACOA aan systematische informatie waarmee zij haar wettelijke taak om in voorkomende gevallen te adviseren over aanpassingen van het werkgebied van KBB's, zo gefundeerd mogelijk kan verrichten. Gezien de ontwikkeling naar een competentiegerichte kwalificatiestructuur en de daarmee gepaard gaande verbreding, is de problematiek echter in een ruimer daglicht komen te staan. Het betreft niet langer alléén doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen zoals die zich op de arbeidsmarkt manifesteren. Gegeven een competentiegerichte en verbrede kwalificatiestructuur, is er in meer algemene zin behoefte aan informatie over de positionering en onderlinge afstemming van individuele KBB's. In feite gaat het hier om de institutionele pendant van een versterkte, competentiegerichte kwalificatiestructuur. Wij spreken in dat verband over het 'institutionele substraat' van de kwalificatiestructuur.

In aansluiting daarop kan het *doel* van dit onderzoek dan ook breed geformuleerd worden. Het gaat om het leveren van empirische informatie waarmee zo gefundeerd mogelijk bouwstenen aangedragen worden voor versterking van het 'institutionele substraat' van de kwalificatiestructuur, in het bijzonder waar het de onderlinge afstemming van KBB's over – doorsnijdende en overstijgende – werkvelden betreft.
Het onderzoek had daarmee een tweeledige functie: enerzijds het systematisch opsporen van relevante empirische informatie over ontwikkelingen in de praktijk, en anderzijds het verkennen van beloftevolle oplossingsrichtingen.

De aanpak van het onderzoek had een veelvormig karakter. Er is gewerkt langs verschillende onderzoekssporen, waarbij gebruik gemaakt is van een diversiteit aan informatiebronnen: documentatiemateriaal en literatuur, casus-beschrijvingen, participerende observatie, interviews met sleutelfiguren en een enquête onder KBB's. Bestaande KBB's en afstemmingsinitiatieven in de praktijk zijn daarbij als vertrekpunt genomen.

2. Onderzoeksbevindingen

In het navolgende vatten we de belangrijkste bevindingen van het onderzoek samen aan de hand van verschillende aspecten die in het onderzoek het meest centraal gestaan hebben.

Doorsnijdende/overstijgende ontwikkelingen en het werkterrein van KBB's

Allereerst is de constatering van belang dat KBB's *in principe relatief - door overheidsbekostiging beperkt - autonome instituties* zijn, die zèlf bepalen of, in hoeverre, op grond waarvan, waarover en met wie afstemming gepleegd of samengewerkt wordt in het geval van doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen. De *traditionele werkterreinen van KBB's zijn meestal niet scherp omschreven*, en bovendien is het de vraag of dit gezien de dynamiek op de arbeidsmarkt mogelijk en zelfs wenselijk is. Dit betekent dat of en hoe KBB's reageren en anticiperen op doorsnijdende/overstijgende ontwikkelingen in principe niet alleen afhankelijk is van hun eigen opstelling in deze, maar ook dat scherpe inhoudelijke afbakeningscriteria voor toewijzing aan het ene dan wel het andere KBB ontbreken. De facto worden deze grotendeels bepaald door het *traditionele werkterrein van KBB's*, dat in het merendeel van de gevallen - ook historisch gegroeid - samenvalt met het arbeidsmarktdomein van georganiseerde sociale partners en/of beroepsgroepen.

Mede onder druk van de dynamiek op de arbeidsmarkt en in het kielzog van initiatieven ter versterking van de landelijke kwalificatiestructuur lijken KBB's de laatste jaren *toenemend in beweging* te komen door te zoeken naar afstemming en samenwerking. Dit blijkt onder meer uit de casussen die in dit onderzoek zijn betrokken.
Hoewel zij daar deels gericht op geselecteerd zijn, blijken deze casussen een range van *diverse situaties* te representeren, met name waar het gaat om inhoudelijke ontwikkelingen die spelen. Wat dit betreft kan onderscheid gemaakt worden naar casussen waar sprake is van *doorsnijdende nieuwe* werkgebieden (voorbeeld ICT), casussen waar sprake is van *vervaging van traditionele grenzen* tussen of *KBB-overstijgende* werkgebieden (voorbeeld VIPS), casussen waar sprake is van een streven naar afstemming op gemeenschappelijke of overeenkomstige componenten (voorbeeld HOEKS), en casussen waar sprake is van *koppeling* van traditionele werkgebieden aan elkaar (voorbeeld SVGB-OSLO; ook de koppeling van specifieke producten/diensten aan 'handels-deelkwalificaties' is een voorbeeld).

In de meeste gevallen blijkt samenwerking *nog in ontwikkeling* en is sprake van veelvormigheid in de wijze waarop die samenwerking georganiseerd wordt. Aandachtspunten bij de samenwerkingsverbanden hebben onder meer betrekking op de vraag of de juiste abstractie - dan wel detailleringsgraad van kwalificaties - wordt

bereikt, op de vraag in hoeverre samenwerkingsverbanden de schotten met niet participerende KBB's al dan niet extra versterkten en op de vraag hoe om te gaan met het 'eigenaarschap' van gemeenschappelijke kwalificaties, in het bijzonder waar het de bpv betreft.

Samenwerking en afstemming blijken vanuit verschillende bronnen aangezwengeld te worden. De ene keer gebeurt dit vanuit in principe *relatief autonome ontwikkelingen* op de arbeidsmarkt (voorbeelden ICT, commerciële ontwikkelingen). De andere keer gebeurt dit doordat KBB's of derden (branche-organisaties) vanuit *bepaalde* - al dan niet door eigen belangen ingegeven - *overwegingen* de aanjagers zijn (voorbeeld: HISWA, Woningbranche). Bijzonder in dit verband is de St. Lucas-casus, waar een *onderwijsinstelling* anticipeert op een (nog) niet of niet duidelijk gearticuleerde vraag vanuit een branche.

Afgezien van het feit dat bepaalde ontwikkelingen - bijvoorbeeld op ICT-gebied en ook commerciële - maatschappelijk algemeen als uiterst relevant aangemerkt worden, blijft bij het formuleren van nieuwe kwalificaties de *kwalificatiewaardigheid* een centraal aandachtspunt. Aan de ene kant bestaat het risico van dominantie door lobby's vanuit minder valide overwegingen. Aan de andere kant moet in de beschouwing betrokken worden dat juist zij de voorbodes kunnen zijn van wel degelijk - ook vanuit kwalificatiegezichtspunt - belangwekkende ontwikkelingen.

Het perspectief van (één)loket-achtige constructies

Wat betreft de wijze waarop samenwerking en afstemming vorm krijgt gaat het in het merendeel van de casussen om (één)loket-achtige constructies, zij het in nogal verschillende vormgevingen. Op grond van het onderzoek onderscheiden we vooralsnog een vijftal vormgevingen van (één)loket-achtige constructies.
In de eerste plaats gaat het om twee (of meer) KBB's die hun activiteiten op een bepaald (nieuw) werkterrein onderbrengen in een *gezamenlijke structuur*, waarbij onderscheid gemaakt wordt tussen een frontoffice (samen presenteren) en een backoffice (in onderlinge afstemming) (voorbeeld: ICT, VIPS, HISWA, en in principe - bij verdere ontwikkeling - ook KCM). Hoewel in het onderzoek wat sterker ingezoomd is op het éénloket-ICT, dient expliciet ook gewezen te worden op andere éénloket-achtige constructies. Een andere éénloket-achtige vorm is de constructie waarin één KBB fungeert als het loket naar de betrokken branche toe, en mede vanuit andere KBB's componenten inkoopt teneinde daarmee 'combi-kwalificaties' aan te kunnen bieden. We zouden dan ook kunnen spreken van een *combi-loket* (voorbeeld: HTV/HISWA). Een derde loket-achtige is het KBB dat een loket in het leven roept om *problemen in specifieke branches en/of met specifieke opleidingen* het hoofd te bieden. Het KBB treedt daarbij op als frontoffice en er wordt getracht het backoffice

in principe KBB-breed (bijvoorbeeld via het coördinatiepunt kwalificatiestructuur) vorm te geven (voorbeeld: SVGB-Noodlijdende opleidingen). Als een vierde illustratie van éénloket-achtige constructies in het onderzoek kan gewezen worden op situaties waarin *bestaande loketten tot één loket* zijn samengevoegd (voorbeeld: VIPS). Tenslotte kan gewezen worden op illustraties uit het onderzoek waar het in principe op initiatief van een school tot een éénloket-achtige constructie had kunnen komen, maar dat vooralsnog niet gebeurd is (voorbeeld: Sint Lucas).
Belangrijk in dit verband is dat de uiteenlopende vormgeving van éénloket-achtige constructies sterk verband lijkt te houden met de specifieke context van waaruit en waarin ze tot stand zijn gekomen.

Overigens zou gesteld kunnen worden dat in principe eigenlijk alle KBB's te beschouwen zijn als loketten naar een of meerdere werkvelden toe. Als zodanig kan bijvoorbeeld sprake zijn van overdracht van het ene loket (bijvoorbeeld SH&M) naar het andere (KCHandel). Interessant in dit verband is met name ook de positie van KBB's die traditioneel geen homogeen werkterrein hebben, maar toenemend als een loket fungeren naar een zeer diverse 'achterban' (voorbeelden: ECABO, VAPRO, KC Handel).

In dit onderzoek is wat verder ingezoomd op de eerstgenoemde vormgeving van het éénloket, en wel in het bijzonder het éénloket-ICT. Wat kan nu vanuit de betreffende casus gezegd worden over het perspectief van de éénloket-constructie?
Allereerst is de constatering op zijn plaats dat deze constructie ook door het bedrijfsleven en opleidingsinstellingen als zeer waardevol wordt ervaren. Dit lijkt in belangrijke mate toegeschreven te kunnen worden aan het aangebrachte onderscheid tussen de *backoffice-functie* en de *frontoffice-functie*, of anders gezegd de expertisefunctie respectievelijk de toeleveranciersfunctie. Het wordt van groot belang geacht om de echte afstemming en de perikelen die daarmee gepaard kunnen gaan, te regelen zonder dat klanten en andere derden die met de resulterende kwalificaties moeten kunnen werken, daar last van hebben. In de betrokken casus bleek onder meer de bindende en 'zachte regie'-rol die onafhankelijke externen hebben gespeeld bij het succesvol tot stand komen van de constructie niet onbelangrijk.
Een belangrijke uitdaging voor de naaste toekomst lijkt te zitten in het vermogen van het samenwerkingsverband in deze constructie om *snelle ontwikkelingen op dit (i.c. ICT-)gebied te incorporeren*, met name door het partnership uit te breiden met daarvoor relevante derden. Een andere belangrijke uitdaging blijkt de ontwikkeling van een *bekostigingssystematiek* die afgestemd is op de nieuwe structuur. Tenslotte - en wellicht nog meest cruciaal - is de vraag van belang in hoeverre het *systeem van arbeidsverhoudingen* achter de éénloket-partners het toelaat om over de schotten van het eigen domein heen te kijken, en daarmee ook in de sfeer van de bpv en arbeidsmarktperspectieven van toekomstige opgeleiden effectief te opereren. Anders gezegd

is de vraag in hoeverre en op welke wijze adequate oplossingen kunnen worden gevonden voor belemmeringen voor samenwerking in de sfeer van relatief vastliggende domeinen van georganiseerde sociale partners, en de daar - o.a. via CAO's en O&O-fondsen - vigerende regelgeving op het terrein van beroepsonderwijs, met name waar het de bpv betreft. Onze indruk uit het onderzoek is dat genoemde punten niet alleen van belang zijn voor het éénloket-ICT, maar in principe eveneens voor andere éénloket-achtigen.

Verbinding met georganiseerde sociale partners

KBB's zijn niet volstrekt autonoom opererende actoren. Zij zijn meestal institutioneel op een bepaalde manier ingebed in het systeem van arbeidsverhoudingen, dat wil zeggen dat ze sterk verbonden zijn met de wijze waarop betrokken representanten van de arbeidsmarkt - i.c. sociale partners - georganiseerd zijn en de daar gemaakte afspraken. In de beschrijving van het éénloket-model is expliciet geattendeerd op de relevantie van deze inbedding. Overigens geldt dit te meer daar de allocatie van kwalificaties over KBB's ook nogal eens aangestuurd wordt vanuit actoren zelf in het systeem van arbeidsverhoudingen.

Via de enquête 'Institutioneel landschap' hebben we in de breedte een systematische indruk proberen te krijgen van de feitelijke inbedding van KBB's in het systeem van arbeidsverhoudingen. Uit deze enquête onder KBB's komt duidelijk een aantal zaken naar voren die indicatief zijn voor deze inbedding van KBB's, alsmede voor de diversiteit van contexten waarin KBB's zich bevinden. Deze kunnen als volgt worden samengevat:

- Het totale werkgebied van KBB's wordt op verschillende wijzen afgebakend. Soms gebeurt dat op grond van een bepaald CAO-domein, soms op grond van bepaalde soorten producten/diensten (branches) of productie-/dienstverleningsprocessen, soms op grond van een bepaald beroep of een beroepencategorie, en soms spelen nog andere criteria een rol bij de afbakening.
- In een aantal gevallen i.c. KBB's gaat het om een combinatie van meerdere van de genoemde criteria, hetgeen soms ook overeenkomt met binnen KBB's gehanteerde onderscheidingen naar deelwerkterrein.
- De betrokkenheid van 'arbeidsmarktpartijen' bij KBB's is zowel qua aard als qua intensiteit nogal divers. In sommige gevallen beperkt deze zich tot het zitting hebben in het bestuur, in andere gevallen zijn er (ook) andersoortige contacten, bijvoorbeeld via vertegenwoordiging in specifieke werkgroepen of commissies, maar ook expliciet als expertisebron/informatiekanaal, e.d. In sommige gevallen gaat het om koepelorganisaties van 'arbeidsmarktpartijen', in andere om organisaties uit specifieke branches of deelgebieden. Vermeldenswaard is verder de expliciete betrokkenheid van O&O-fondsen bij sommige KBB's.

- Opvallend zijn de verschillen in diversiteit van het werkgebied van KBB's. Sommige KBB's 'dekken' een breed scala van op het eerste gezicht nogal verschillende deelgebieden, andere lijken wat dat betreft vrij homogeen.

Duidelijk is dat de situatie waarin KBB's zich bevinden gekarakteriseerd lijkt te kunnen worden aan de hand van twee sleutelwoorden: *inbedding* en *diversiteit*. Inbedding in het stelsel van arbeidsverhoudingen, met alle consequenties van dien voor de afbakening van (deel-)werkterreinen, de accreditering voor de bpv, subsidiemogelijkheden vanuit O&O-fondsen, en dergelijke. Diversiteit in die zin dat de verbinding met georganiseerde sociale partners sterk verschilt al naar gelang het KBB, met alle consequenties van dien voor mogelijkheden die sommige KBB's meer en andere minder hebben om in het geval van doorsnijdende of overstijgende ontwikkelingen hun eigen koers te varen.

Duidelijk is ook dat de doorsnijdings-/overstijgingsproblematiek op brede schaal speelt: nagenoeg alle KBB's die gerespondeerd hebben op de enquête wijzen erop dat ze te maken hebben met het ontstaan van nieuwe werkgebieden en/of samenwerking met andere KBB's. Het lijken met name de relatief jonge KBB's in de dienstverlenende sectoren die historisch minder vast gehecht zitten aan de traditionele structuren waarin arbeidsverhoudingen zich manifesteren. Het flexibiliteitsvermogen van de 'achterbannen' van KBB's lijkt te behoren tot de doorslaggevende factoren voor echt succesvolle afstemming en samenwerking tussen KBB's.

Detectie- en monitorsystemen

Afstemming en samenwerking tussen KBB's kunnen nauwelijks los gezien worden van geëigende detectie- en monitorsystemen, die er mede op zijn gericht om doorsnijdende en overstijgende arbeidsmarktontwikkelingen op het spoor te komen. De KBB's in Nederland hebben merendeels de beschikking over meer of minder geavanceerde instrumenten van uiteenlopende aard en gebruiken deze ook voor - al dan niet permanente - monitoring. Het lijkt er echter op dat de betreffende instrumenten sterk gericht zijn op werkterreinen van KBB's afzonderlijk, en niet of nauwelijks op elkaar betrokken of afgestemd, laat staan dat er sprake is van een *KBB- of arbeidsmarktbreed systeem*. Ondanks pogingen daartoe is de onderlinge afstemming op het gebied van monitoring en detectie in Nederland tot nu toe nauwelijks van de grond gekomen.

Wat dit betreft is een vergelijking met de Duitse situatie interessant. De situatie in Duitsland kenmerkt zich onder meer door het ontbreken van vergelijkbare instanties als KBB's, die in principe een belangrijke directe voelhoorn-functie met segmenten op de arbeidsmarkt hebben. Op nationaal niveau is de schakelfunctie tussen beroeps-

onderwijs en arbeidsmarkt in Duitsland dan ook nogal centralistischer geregeld, met name via het Bundesministerie en het BIBB.
Het voordeel daarvan is dat er meer mogelijkheden zijn tot coördinatie, ook met name waar het de detectie en monitoring van nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt betreft. Dit heeft in Duitsland daar dan ook vorm gekregen in het zogenaamde 'Früherkennungssysteem', een breed palet van verschillendsoortige methoden en instrumenten om arbeidsmarktbreed ontwikkelingen te traceren die van belang zijn voor het formuleren van nieuwe kwalificaties (i.c. 'neue Berufe', 'Ausbildungsordnungen').

3. Conclusies en aanbevelingen

1. De traditionele werkterreinen van KBB's zijn inhoudelijk niet scherp gedefinieerd en ook nauwelijks scherp af te bakenen. Pogingen daartoe lijken bovendien weinig vruchtbaar. Enerzijds omdat KBB's sterk gebonden zijn aan arbeidsmarktpartijen die zich ook niet strikt inhoudelijk laten definiëren, en anderzijds vanwege de inhoudelijke dynamiek op de arbeidsmarkt zelf.

   Aanbeveling. De pretentie om voor de allocatie van doorsnijdende of overstijgende werkvelden van KBB's aan samenwerkingsverbanden alléén te koersen op inhoudelijke afbakeningscriteria lijkt een doodlopende weg.

2. Het onderzoek wijst op het belang van flexibilisering van het institutionele 'substraat' van de kwalificatiestructuur. In plaats van op vooràf strikt bepaalde inhoudelijke afbakeningscriteria lijkt het van belang dat KBB's en samenwerkingsverbanden daarbij inzetten op netwerkvorming. Zeker in het geval van doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt hebben globale, 'natuurlijk' gedefinieerde inhoudelijke kernen, ten hoogste een groeperings- of ordeningsfunctie.

   Aanbeveling. Het primaat van het concept 'werkgebieden' als leidend beginsel voor het werkterrein van KBB's of samenwerkingsverbanden zou vervangen dienen te worden door het concept 'netwerken'. KBB's dienen gezamenlijk alert te zijn op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, actief te zijn in (processen van) netwerkvorming en – waar nodig – zelf impulsen te doen uitgaan om relevante arbeidsmarktpartijen zich rond nieuwe, doorsnijdende/overstijgende, werkvelden te laten organiseren.

3. Méér dan strikt inhoudelijke ratio's blijken organische en procesmatige ratio's van belang in netwerkvorming bij de bepaling van het werkgebied van KBB's. Orga-

nische ratio's spelen in op min of meer 'natuurlijke' ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die van betekenis zijn als referentiepunt voor de inhoud van beroepsonderwijs. Procesmatige ratio's verwijzen naar min of meer 'natuurlijke' verhoudingen tussen relevante arbeidsmarktpartijen en hun omgeving die van belang zijn voor goed beroepsonderwijs.

Aanbeveling. De kern van de netwerkvorming dient bepaald te worden door principes van zelfregulering, met de vraagkant i.c. (actoren op) de arbeidsmarkt als primair criterium. Belangrijk daarbij is dat:

- tegemoet gekomen wordt aan voorkeuren van betrokken actoren op de arbeidsmarkt, waarbij ook kwaliteitsoverwegingen (bijv. met betrekking tot invulling van de expertise- en toeleveringsfunctie) een rol kunnen spelen;
- men de ogen geopend houdt voor signalen van onderop (niet alléén vanuit KBB's, maar ook vanuit onderwijsinstellingen) met speciale antennes voor het anticiperen op relevante ontwikkelingen in de toekomst ('forward mapping').

Waar zinvol geacht, kan daarbij een globale inhoudelijke karakterisering van arbeidssegmenten een groeperende of ordenende rol vervullen.

4. In het onderzoek zijn geen of slechts in aanzet (i.c. in de casus kunstonderwijs) gevallen aangetroffen waarin netwerkvorming zich poogt uit te strekken tot buiten het mbo. Verticale doorsnijdingslijnen zijn met andere woorden in de onderzochte casussen niet of nauwelijks aan de orde.

   Aanbeveling. Het ligt voor de hand om in processen van netwerkvorming ook over de grenzen van het mbo heen te kijken. Daarbij dient gedacht te worden aan de beroeps(onderwijs-)kolom, terwijl ook aandacht voor ontwikkelingen in de post-initiële sfeer voor de hand ligt. Dit laatste mede als in potentie relevante bron voor de detectie van relevante nieuwe werkvelden.

5. Het onderzoek wijst er op dat de inbedding in het bestaande systeem van arbeidsverhoudingen een belangrijke constraint vormt voor (samenwerking tussen) KBB's. Tegelijkertijd blijkt het van belang om bestaande domeinen te ontgrenzen en door georganiseerde branches heen te kijken.

   Aanbeveling. Ook georganiseerde sociale partners dienen te worden gestimuleerd om in het bijzonder in hun beleid en regelgeving met betrekking tot beroepsonderwijs en scholing over hun eigen domeinen heen te kijken. Gezien relatief vastliggende verhoudingen en de diversiteit op dit punt, is echter de uitdaging voor KBB's om naar systematieken te zoeken waarmee adequaat met dit gegeven kan worden omgegaan. De inbedding van KBB's in het systeem van arbeidsverhoudingen mag niet als dominant excuus worden gehanteerd voor het in de kiem smoren van noodzakelijke samenwerking.

6. In alle onderzochte samenwerkings- en afstemmingsinitiatieven kunnen (één)-loket-achtige constructies herkend worden, zij het in diverse vormgevingen. Hoewel in de praktijk nog in ontwikkeling, lijken zij onder bepaalde voorwaarden een interessant perspectief te bieden voor oplossing van de afstemmingsproblematiek.

Essentieel voor de vormgeving van (één)loketachtige constructies blijkt het onderscheid tussen twee soorten functies: de expertise (of 'back-office'-)functie en de leveranciers (of 'frontoffice-) functie. Beide functies dienen adequaat vervuld te worden voor een succesvol (één)loketachtige constructie.

Aanbeveling. Er dient duidelijk onderscheid gemaakt te worden tussen beide functies.
Via de expertisefunctie dienen de expertise en werkprocessen door betrokken KBB's - in afstemming met het onderwijsveld – zodanig georganiseerd te worden dat optimaal tegemoet gekomen wordt aan de vraag naar kwalificaties.
De leveranciersfunctie dient gericht te zijn op een toegankelijk en helder loket voor dienstverlening aan het bedrijfsleven. KBB's kunnen daardoor fungeren als de bij uitstek om dat bedrijfsleven te betrekken bij en te committeren aan het beroepsonderwijs.

7. Voor succesvolle samenwerking via (één) loketachtige constructies vormt een adequate invulling van de expertisefunctie de belangrijkste uitdaging. Voorwaarden om daar effectief vorm en inhoud aan te geven zijn:
   - Flexibele KBB's, die zichzelf helder en eenduidig gepositioneerd hebben en doordrongen zijn van de noodzaak tot samenwerking met elkaar met het oog op hun dienstverlening naar bedrijfsleven en onderwijs.
   - Een adequate oplossing/regeling voor allocatieproblemen met betrekking tot de bpv, in verband met accreditatie, subsidiëring van bpv-plaatsen, e.d. (vgl. ook de conclusie en aanbeveling onder 5).
   - Open staan voor nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en het - waar zinvol - incorporeren van derden i.c. andere KBB's bij de expertiselijn.
   - Een op samenwerking en afstemming geënte bekostigingsproblematiek, met een bonus op veranderlijkheid.
   - Een kwalitatief daarop afgestemd KBB-apparaat, dat professioneel bereid en in staat is een expertisefunctie adequaat vorm en inhoud te geven.

   Aanbeveling. Genoemde voorwaarden vormen evenzoveel aandachtspunten voor beleid ter (verdere) stimulering van effectieve loketachtige constructies.

8. Voor een adequate afstemming en samenwerking is een strakke coördinatie van (de inzet van) detectie- en monitorinstrumenten een sine qua non, zo komt uit het onderzoek naar voren. Tot nog toe is daarvan niet veel terecht gekomen.

   Aanbeveling. Het ligt voor de hand om met kracht te werken aan een KBB-breed detectie- en monitorsysteem. In analogie met een in verband met de macrodoel-

matigheidsproblematiek op kwantitatieve ontwikkelingen gericht monitorsysteem, moet daarbij gedacht worden aan een KBB-breed detectie- en monitorsysteem dat gericht is op kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Met als vertrekpunt de instrumentaria die nu reeds bij afzonderlijke KBB's ter beschikking staan, lijkt dit ondersteund te kunnen worden door een systematische studie naar mogelijkheden om deze op een zinvolle manier met elkaar te verbinden, en tevens gebruik te maken van inzichten uit het Duitse 'Früherkennungssystem'.

4. Tot slot

Het is duidelijk dat dit onderzoek zich heeft gericht op een complexe materie. Het onderzoek heeft dan ook een verkennend karakter gehad, waarin niet op alle vragen een eenduidig en sluitend antwoord gegeven kon worden. Interessant is met name dat de aangetroffen samenwerkingsconstructies alle 'van onderaf' zijn ontstaan, zonder dat deze 'van bovenaf' zijn geregisseerd. Het merendeel is nog in ontwikkeling, en het onderzoek heeft duidelijk gemaakt wat belangrijke barrières en bevorderende actoren zijn voor verdere ontwikkeling.
De dominante oplossingsrichting lijkt echter duidelijk: het denken en werken in termen van - zo natuurlijk mogelijke - netwerkvorming in plaats van in termen van vóóraf inhoudelijke afgebakende werkterreinen. Een en ander zou zich de komende tijd met urgentie verder dienen te ontwikkelen en gestimuleerd kunnen worden.

Dit neemt niet weg dat op een aantal onzekerheden door studie en onderzoek verder ingezoomd zou kunnen worden.
Met name in de werkconferenties is een aantal suggesties gedaan voor nadere studie ten behoeve van de bredere versterking van het institutionele 'substraat' van de kwalificatiestructuur. Ad 8 van bovengenoemde aanbevelingen is wat dit betreft reeds gewezen op het belang van de ontwikkeling van een KBB-breed detectie- en monitorsysteem. Daarnaast is gewezen op het belang van nader onderzoek naar:

- Organisatievormen van betekenisvolle en werkbare netwerken. Mede aan de hand van theoretische modellen èn ervaringen in andere sectoren (bijv. SZW, BZK). Daarmee zou onder meer nader inzicht verkregen kunnen worden in de wijze waarop de 'poortwachter'/loket-rol ingevuld zou kunnen worden, wat precies de verhouding zou kunnen zijn tussen globale inhoudelijke en relationele/netwerkratio's, en hoe regiefuncties ingevuld zouden kunnen worden.
- Pilots rondom initiatieven waarin ook het onderwijsveld i.c. ROC's in de netwerkvorming zijn betrokken, alsmede initiatieven waarin samenwerking niet alleen horizontaal maar ook verticaal doorsnijdend - i.c. beroepskolom gericht - plaats vindt.
- Organisatievormen en werkwijzen van KBB's die traditioneel met een niet of weinig scherp gestructureerd veld van sociale partners te maken hebben.

Voor een goed begrip is tenslotte een drietal kanttekeningen op hun plaats.
In de eerste plaats betreft dit het gegeven dat in het onderzoek als vertrekpunt gekozen is voor de bestaande KBB's en afstemmingsinitiatieven in de huidige praktijk. Hoewel daaruit komt naar voren dat er nogal wat in beweging is, met interessante perspectieven, impliceert dit dat wellicht ook interessante maar (nog) niet bestaande initiatieven niet in het onderzoek zijn betrokken.
Een tweede kanttekening betreft het gegeven dat het onderzoek weliswaar heeft laten zien dat verreweg het merendeel van de KBB's toenemend te maken heeft met doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen, maar niet duidelijk is wat precies de reikwijdte daarvan in kwantitatieve zin voor het aantal leerlingen/werknemers, het aantal leerbedrijven of het aantal bpv-plaatsen. Met andere woorden ook de betekenis van werkvelden waar zich relatief weinig veranderingen voordoen kan niet op voorhand genegeerd worden.
In de derde plaats attenderen we op de spanning die er zit tussen het pleidooi naar aanleiding van dit onderzoek voor actieve netwerkvorming 'van onderop' enerzijds en de behoefte aan vormen van coördinatie anderzijds. In het bijzonder met betrekking tot het detectie- en monitorinstrumentarium komt dit laatste nadrukkelijk naar voren. Het lijkt echter voor de hand liggend dat ook een zekere coördinatie voor een ruimere strekking wenselijk is, zeker in een situatie van relatief autonome KBB's en afhankelijk van hoe actieve netwerkvorming 'van onderop' in de praktijk vorm krijgt. In dit verband dient onder meer goed nagedacht te worden over de potentiële rol van het huidige coördinatiepunt kwalificatiestructuur in deze.

1 Inleiding: achtergrond en doel

Naar inhoudelijke versterking van de kwalificatiestructuur

De landelijke kwalificatiestructuur van het middelbaar beroepsonderwijs is momenteel volop in discussie. Recente kristallisatiepunten daarin zijn de nota 'Samen werken aan leren', die Colo 4 juli jl. heeft aangeboden aan de minister, alsmede reacties op deze nota door verschillende betrokkenen. Naast de behoefte aan meer transparantie, een grotere duurzaamheid, en een betere afstemming op mogelijkheden van onderwijsinstellingen en deelnemers, speelt hierbij tevens de behoefte om adequaat te kunnen inspelen op de dynamiek van de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt en de eisen die aan (toekomstige) beroepsbeoefenaren gesteld worden zijn aan verandering onderhevig. Mede om daarop goed in te kunnen spelen, is er zo langzamerhand consensus over de noodzaak van een kwalificatiestructuur die op competenties is gebaseerd. Hoe de vernieuwde kwalificatiestructuur er ook precies uit gaat zien, duidelijk is dat in elk geval een fundamentele zwenking wordt gemaakt in de richting van een competentiegerichte structuur en een daarmee gepaard gaande verbreding. Met haar advies uit 1999, 'Een wending naar kerncompetenties', heeft de ACOA daaraan belangrijke impulsen gegeven.

De institutionele pendant van een competentiegerichte kwalificatiestructuur

Een op competenties gebaseerde kwalificatiestructuur heeft niet alleen inhoudelijk consequenties, maar ook institutioneel. Kwalificaties en de kwalificatiestructuur dienen vorm en inhoud te krijgen via een communicatieproces tussen bedrijfsleven en onderwijs in de Landelijke Organen Beroepsonderwijs (Lob's) i.c. Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB's)[1]. De wending naar een competentiegerichte kwalificatiestructuur vraagt om afstemming en samenwerking tussen bestaande KBB's. Daarmee dient voldoende recht gedaan te worden aan de verbredingsbehoefte, dient adequaat afstemming gepleegd te kunnen worden over gemeenschappelijke componenten, en dienen betekenisvolle kwalificaties gedefinieerd te kunnen worden. Een competentiegerichte kwalificatiestructuur vraagt met andere woorden om een institutionele pendant.

Dit geldt des te sterker in situaties waar ontwikkelingen in de arbeid en op de arbeidsmarkt de traditionele werkgebieden van KBB's overstijgen dan wel doorsnijden.

1 In dit rapport wordt de term KBB's gehanteerd.

In het ‘witte vlekken-onderzoek’ van enkele jaren gelden zijn dit soort ontwikkelingen en consequenties daarvan verkend (Colo/ITS, 1999). Een sprekend voorbeeld zijn ontwikkelingen op ICT-gebied. Maar ten gevolge van soms turbulente ontwikkelingen in ons arbeidsbestel zijn ook verschillende andere voorbeelden te noemen. De beoogde renovatie van de kwalificatiestructuur heeft dus ook consequenties voor de positionering van en onderlinge afstemming tussen KBB’s, zeker tegen de achtergrond van KBB-overstijgende en -doorsnijdende ontwikkelingen. Met andere woorden: het ‘institutionele substraat’ van de kwalificatiestructuur dient daarop afgestemd te zijn.

In het kielzog van de initiatieven die de laatste jaren zijn ondernomen ter versterking van de kwalificatiestructuur, voltrekt zich nu in de praktijk reeds een proces van clustervorming door individuele KBB’s en een streven naar meer samenwerking. Vooralsnog is de vraag hoe dit proces vorm krijgt en zich verder ontwikkelt, mede gezien doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Taakstelling van ACOA

In toenemende mate is dus de vraag aan de orde naar de afbakening van werkgebieden van KBB’s, zeker nu de kwalificatiestructuur gebaseerd zal gaan worden op competenties. Los daarvan ziet de ACOA zich al langer gesteld voor de wettelijke taak om de Minister in voorkomende gevallen te adviseren over aanpassing van het werkgebied van landelijke organen. De ACOA wordt geacht te adviseren in hoeverre wijzigingen in werkgebieden doelmatig zijn. Adviesverzoeken over aanpassing van werkgebieden aan de ACOA kunnen betrekking hebben op:

. ‘dubbelingen, verschuivingen, vernieuwingen of andere wijzigingen in de werkgebieden tussen landelijke organen onderling, en
. toelating van derden tot het door de landelijke organen onderhouden onderdeel van de kwalificatiestructuur of uitbreiding van de werkgebieden met nieuwe werkterreinen’ (Staatscourant 241-15 december 1997).

In het kader van deze adviestaak is de ACOA de afgelopen jaren een aantal malen expliciet geconfronteerd met aanpassing van werkgebieden. De verwachting is dat genoemde taakstelling de komende jaren tot een zwaartepunt van de advieswerkzaamheden zal uitgroeien, aan wie deze taak dan ook zal zijn toebedeeld, de ACOA dan wel een andere instantie. Bij de ACOA bestaat behoefte aan informatie aan de hand waarvan toekomstige werkgebieden gefundeerd toegewezen kunnen worden aan KBB’s dan wel aan samenwerkingsverbanden van KBB’s.

Voor de ACOA was dit de directe aanleiding om het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt onderzoek te laten doen naar de werkgebieden van de KBB’s. Dit onderzoek diende in het bijzonder gericht te zijn op de problematiek van arbeids-

marktontwikkelingen die het werkterrein van individuele KBB's doorsnijden of overstijgen, en grond kunnen zijn voor het formuleren van nieuwe kwalificaties dan wel een andere positionering van kwalificaties. In het licht van het algemene streven naar versterking van de kwalificatiestructuur door deze competentiegericht te maken, heeft het onderzoek een ruimere functie gekregen dan alleen het voorzien in informatie ten behoeve van de genoemde wettelijke adviestaak van de ACOA.
Het doel van het onderzoek is dan ook in brede zin geformuleerd worden als het leveren van empirische informatie waarmee gefundeerd bouwstenen aangedragen worden voor versterking van 'het institutionele substraat' van de kwalificatiestructuur, in het bijzonder waar het betreft de positionering van KBB's en hun onderlinge afstemming. Doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn daarin een centraal aandachtspunt.

Opzet van het rapport

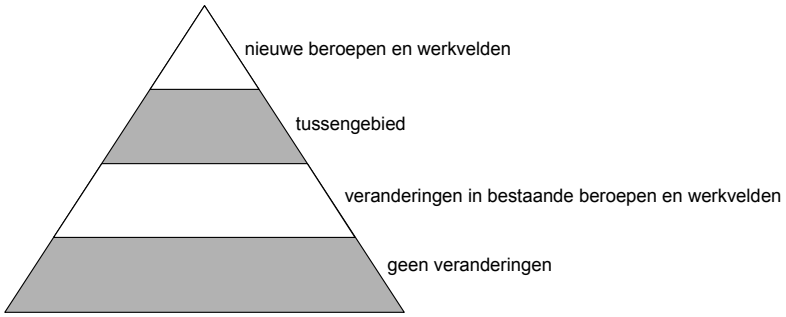
Dit rapport bevat een samenvattend verslag van het onderzoek. *Hoofdstuk 0* is een samenvatting van de onderzoeksbevindingen gepresenteerd, gevolgd door conclusies en aanbevelingen voor beleid en praktijk. Na het inleidende *hoofdstuk 1* worden de probleemstelling en aanpak van het onderzoek toegelicht (*hoofdstuk 2*). Daarin wordt onder meer duidelijk dat het onderzoek een veelvormig karakter heeft gehad, en dat voor de informatieverzameling gebruik gemaakt is van verschillendsoortige bronnen. Na een korte historische schets van het begrip werkgebied (*hoofdstuk 3*) wordt achtereenvolgens ingegaan op een aantal casussen waar afstemming tussen KBB's aan de orde is (*hoofdstuk 4)*, op het perspectief van het éénloket-model voor ICT als mogelijke oplossingsrichting (*hoofdstuk 5*) en op detectie-/monitorsystemen voor het vroegtijdig traceren van doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen (*hoofdstuk 6*).

2 Probleemstelling en aanpak van het onderzoek

Probleemstelling

Ontwikkelingen in de werkgelegenheid maken duidelijk dat een traditioneel, statisch beroepsbeeld voor de meeste beroepen en branches niet meer voldoet. Beroepen veranderen, er ontstaan nieuwe beroepen en oude verdwijnen. Het veranderen, ontstaan en verdwijnen van beroepen blijkt in de praktijk vaak geen geïsoleerde ontwikkeling te zijn. De opkomst van nieuwe beroepen kan leiden tot wezenlijke veranderingen in andere beroepen. Informatie- en communicatietechnologieën zijn hiervan het meest markante voorbeeld. Ontwikkelingen op ICT-gebied leiden tot het ontstaan van nieuwe – meer of minder – uitgekristalliseerde beroepen, maar leiden ook tot meer of minder ingrijpende veranderingen in bestaande beroepen (bijv. de kassabediende, de installateur, de onderzoeker, etc.)
En, het gaat hier uitdrukkelijk niet alléén om ontwikkelingen op ICT-gebied. Gelijksoortige verschijnselen voltrekken zich ook ten gevolge van ontwikkelingen in de werkgelegenheid op ander gebied. Voorbeelden zijn de snelle opkomst van callcenterachtige activiteiten (die tevens onderdeel uit gaan maken van de functie-uitoefening van commerciële medewerkers, voorlichters, doktersassistenten, e.d.), multimediale ontwikkelingen (met onder meer consequenties voor bijv. het onderwijs), nieuwe bedrijfsconcepten in verband met bijvoorbeeld ketenvorming, zich wijzigende opvattingen over dienstverlening, etc.
Genoemde ontwikkelingen betreffen niet alleen beroepen, maar – in bredere zin - ook competentieclusters en werkvelden. Ten gevolge van veelsoortige ontwikkelingen ontstaan nieuwe beroepen en werkvelden, verdwijnen andere en maken weer andere belangrijke veranderingen door. Ook zijn tussengebieden te traceren waar het de vraag is of het gaat om geheel nieuwe beroepen en werkvelden dan wel om veranderingen van bestaande. Bovendien kan aangenomen worden dat bepaalde beroepen en werkvelden relatief statisch zijn en weinig aan verandering onderhevig. Het eerder genoemde ‘witte vlekken’-onderzoek geeft een indruk van soorten ontwikkelingen die zich wat dit betreft kunnen voordoen (Colo/ITS, 1999).

Schematisch kan een en ander als volgt worden samengevat.



Welnu, de probleemstelling van dit onderzoek is direct gerelateerd aan de werkterreinen van de KBB's, en richt zich op de problematiek van doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen in de werkgelegenheid vis à vis het (traditionele) werkterrein van individuele KBB's. De eerder aangeduide zwenking in de richting van een competentiegerichte kwalificatiestructuur kadert deze probleemstelling nader in.

Doel en vraagstelling

In het vorige hoofdstuk zijn aanleiding en achtergrond van het onderzoek toegelicht. Daar is ook de *hoofddoelstelling* van het onderzoek in brede zin geformuleerd: het aandragen van systematische informatie waarmee gefundeerd bouwstenen geleverd worden voor versterking van het 'institutionele substraat' van de kwalificatiestructuur, in het bijzonder waar het doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen betreft.

Kernvraag van het onderzoek is hoe wordt omgegaan met KBB-doorsnijdende of -overstijgende ontwikkelingen, gegeven de bestaande verdeling van werkterreinen over KBB's, en wat beloftevolle oplossingsstrategieën zijn.
De onderzoeksaandacht heeft zich daarbij in het bijzonder gericht op de volgende *deelvragen*:
- hoe, met name, KBB's in de praktijk omgaan met doorsnijdende of overstijgende ontwikkelingen en daaruit resulterende kwalificaties;
- wat het perspectief is van samenwerkingsconstructies tussen KBB's, in het bijzonder de zogenaamde éénloketconstructie;
- hoe de verbinding is van KBB's met georganiseerde sociale partners;
- hoe het staat met detectie- en monitorsystemen voor het traceren van nieuwe kwalificaties.

Aanpak van het onderzoek

Het zal duidelijk zijn dat het hier een complexe problematiek betreft, waarin niet volstaan kan worden met het opsporen van eenduidige inhoudelijke criteria voor toewijzing (van bestaande werkgebieden van) aan KBB's. Afgezien van het feit dat dit haast per definitie onmogelijk is - het gaat immers juist om KBB-doorsnijdende/-overstijgende ontwikkelingen -, spelen ook verschillende andere factoren een rol. In dit verband kan bijvoorbeeld gewezen worden op de historisch gegroeide maar niet altijd logisch-consistente en elkaar uitsluitende indeling van werkgebieden over KBB's, het belang van (nieuwe) marktsegmenten voor de bestaans- en ontwikkelingsmogelijkheden van KBB's, etc. De in principe unieke schakelfunctie van KBB's tussen de wereld van de arbeid en de wereld van de opleidingen en het leren, en de rol van de kwalificatiestructuur als instrument om beide werelden op landelijk niveau met elkaar te laten communiceren, maken de problematiek van doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen extra gecompliceerd. De organisatie van de arbeid en de arbeidsmarkt en die van opleidingen zijn immers niet steeds op dezelfde manier of volgens dezelfde ratio's gestructureerd.

Voor een goed begrip is het nuttig om erop te wijzen dat in het onderzoek expliciet de bestaande indeling van KBB's en hun werkterreinen als vertrekpunt is gekozen. Deze indeling is in dit onderzoek niet ter discussie gesteld. Wèl is in het onderzoek de aandacht gericht op mogelijke samenwerkingsconstructies tussen KBB's en de potentie daarvan om op een effectieve manier het hoofd te bieden aan de gesignaleerde afstemmingsproblematiek. Daartoe is onder meer ingezoomd op nieuwe ontwikkelingen, zoals constructies waarin vorm gegeven wordt aan samenwerking via het éénloket-principe, met name het éénloket-ICT. Het onderzoek heeft daarmee niet alleen een probleembeschrijvend en -analyserend karakter gekregen, maar had nadrukkelijk ook de pretentie oplossingsrichtingen te verkennen. Om oplossingsrichtingen zoveel mogelijk empirisch te onderbouwen en tevens een geactualiseerde lading te geven, is getracht zodanige accenten te leggen dat aangesloten wordt bij de recente discussies over de ontwikkeling naar een competentiegebaseerde kwalificatiestructuur.

Informatiebronnen

Met het bovenstaande moge duidelijk zijn dat het onderzoek zelf een verkennend karakter had en bovendien een veelvormige opzet behoefde. Dit komt vooral naar voren uit het feit dat in het onderzoek gebruik is gemaakt van verschillendsoortige informatiebronnen. Geleid door de kernvraag hoe om te gaan met KBB-doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen, is langs verschillende sporen getracht relevante inzichten te traceren. De belangrijkste sporen die daarvoor gevolgd zijn, zijn: de analyse van beschikbaar *documentatiemateriaal*, de analyse van concrete *casussen*

waar de onderhavige problematiek zich manifesteert, de analyse van in het bijzonder *éénloket constructies*, een verkenning van *detectie- of monitor instrumenten,* inclusief het 'Früherkennungssystem' in Duitsland, het in kaart brengen van het zogenaamde '*institutionele landschap*' van de verschillende KBB's en ontwikkelingen daarin. Bij de afronding van het onderzoek is verder een tweetal *werkconferenties* georganiseerd waarin concept-bevindingen van het onderzoek zijn besproken met direct betrokkene uit de sfeer van KBB's, onderwijsinstellingen, sociale partners en overheid.

Het *documentatiemateriaal* had enerzijds betrekking op de totstandkoming van de bestaande werkgebieden van KBB's (vgl. hoofdstuk 3), en anderzijds op de casussen.
De *casussen* zelf (vgl. hoofdstuk 4 en bijbehorende bijlage) betreffen een gerichte selectie van situaties waar sprake is van doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen, en waar naar - al dan niet éénloket-achtige - oplossingen wordt gezocht. Daarvoor is behalve van per casus beschikbare documentatie, gebruik gemaakt van vraaggesprekken met direct bij de casus betrokkenen, en is geparticipeerd aan overleg tussen direct betrokkenen.
Eénloket-(achtige) constructies (vgl. hoofdstuk 5, en bijbehorende bijlage) bevonden zich onder de genoemde casussen, maar zijn in het bijzonder onderzocht aan de hand van het éénloket-ICT. Ook hier is behalve van beschikbaar documentatiemateriaal gebruik gemaakt van informatie uit interviews met direct betrokkenen. Daarnaast is als observant meermalen geparticipeerd in overleg van de Stuurgroep Loket MBO-ICT.
Wat *detectie- en monitorinstrumenten* (vgl. hoofdstuk 6 en bijbehorende bijlage) betreft heeft de aandacht zich met name via bij Colo beschikbare documentatie gericht op in Nederland bij KBB's beschikbare instrumenten, alsmede op een analyse van het 'Früherkennungssystem' in Duitsland.
Het *'institutionele landschap'* kwam aan de orde in de analyse van verschillende casussen, maar heeft met name aandacht gekregen in een apart daartoe onder alle KBB's uitgezet vragenschema (vgl. de bijlagen). 17 van de 21 aangeschreven KBB's hebben gerespondeerd. Over uitkomsten daarvan is verspreid over meerdere hoofdstukken gerapporteerd.

De samenvattende rapportage over de bevindingen van het onderzoek heeft een geïntegreerd karakter. Dat wil zeggen dat in de respectievelijke hoofdstukken al naar gelang het thema, gebruik is gemaakt van een of meerdere van de genoemde informatiebronnen. In de respectievelijke bijlagen wordt over de betreffende onderdelen integraal gerapporteerd.

3 Werkgebieden van KBB's: een korte historische schets

Het begrip 'werkgebied' neemt in de probleemstelling van het onderzoek een centrale plaats in. Daarom is het van belang na te gaan wat daaronder precies wordt verstaan, en hoe de indeling naar werkgebieden van Lob's i.c. KBB's zich in de recente historie heeft ontwikkeld.

De WEB

Maar eerst, wat de WEB zegt over werkgebieden van landelijke organen.
In artikel 2.1.4 van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB), waarin de werkgebieden van de landelijke organen expliciet aan de orde komen, wordt gesteld:

'1. Een landelijk orgaan is werkzaam ten behoeve van beroepsopleidingen die naar hun aard en samenhang tot een zelfde bedrijfstak of groep bedrijfstakken behoren. Onze minister stelt de indeling in werkgebieden van de landelijke organen vast. Onze minister stelt de landelijke organen in de gelegenheid, hem daartoe een voorstel te doen.
2. De landelijke organen dragen zorg voor een doelmatige en inzichtelijke onderlinge afstemming van werkzaamheden, met inachtneming van de indeling in werkgebieden.'

Op grond van het tweede lid van dit artikel dragen dus de landelijke organen zelf zorg voor een doelmatige en inzichtelijke onderlinge afstemming van werkzaamheden, met inachtneming van de indeling in werkgebieden. De WEB bevat geen substantiële omschrijving van werkgebieden van de afzonderlijke landelijke organen. Vooralsnog kan er vanuit gegaan worden dat de WEB haar vertrekpunt heeft genomen in de bij invoering in 1996 bestaande praktijk.
Wat leert de recente historie van de bestaande indeling van landelijke organen ons nu over het begrip 'werkgebied'?

Naar nieuwe landelijke organen beroepsonderwijs

Eén van de aandachtspunten bij de voorbereiding van de WEB was de bepaling van nieuwe landelijke organen, wier taakstelling zich zou uitstrekken tot het gehele mbo.
De eerste aanzet tot formulering van nieuwe landelijke organen beroepsonderwijs is te vinden in de ministeriële nota uit 1992 'Naar landelijke organen beroepsonderwijs' (OC&W januari 1992). De invoering van landelijke organen voor het beroepsonderwijs moet volgens deze nota leiden tot een harmonisatie van de 'bedrijfstakgewijze sturing' met betrekking tot de onderwijskundige voorwaarden van de verschillende

opleidingen. Bij invoering van de nieuwe landelijke organen beroepsonderwijs wordt aangesloten bij de gegroeide traditie: de landelijke organen voor het leerlingwezen (waarvan er 31 werden bekostigd) en de bedrijfstakgewijze overlegorganen onderwijs bedrijfsleven (de zogenaamde BOOB's, met overeenkomstige functies voor het mbo). Tevens wordt een streven naar schaalvergroting en herstructurering aangekondigd.

Bij de herstructurering waren de werkterreinen van de landelijke organen in het geding. Volgens de Wet op het leerlingwezen en de WCBO waren landelijke organen werkzaam voor opleidingen tot beroepen, die 'naar hun aard en samenhang' tot dezelfde bedrijfstak, groep van bedrijfstakken of beroepencategorie behoren. De indeling van opleidingen is in de praktijk vertaald in een indeling naar bedrijfstakken en branches. Deze komen in het algemeen overeen met de segmenten van de arbeidsmarkt die de werkterreinen vormen van branche-organisaties en van het georganiseerde bedrijfsleven.
In de beleidsnota uit 1992 wordt gesteld dat de werkterreinen van de nieuwe landelijke organen zodanig dienden te zijn dat: a) zij het gehele veld van mbo en leerlingwezen dekken; b) er zinvolle combinaties ontstaan van huidige werkterreinen, zodat overlap wordt verminderd; c) de herkenbaarheid voor het bedrijfsleven en het beroepsonderwijs blijft gehandhaafd. Het streven was destijds om een eindsituatie van 12 nieuwe landelijke organen beroepsonderwijs te bereiken.

Naar een plan van aanpak voor herstructurering en samenwerking

In opdracht van de Stichting Herstructureringsfonds (bestuurd door de sociale partners en gelieerd aan Colo) wordt in 1992 een onderzoek uitgevoerd om te komen tot een plan van aanpak voor herstructurering en samenwerking van de landelijke organen. Centrale doelstellingen waren onder meer het bevorderen van het proces van schaalvergroting en samenwerking tussen de landelijke organen en het bevorderen van de integratie van (de taken van) de bestaande landelijke organen leerlingwezen en de BOOB's.
De betreffende onderzoekers hebben met alle landelijke organen drie mogelijke clusteringen (denkmodellen) van landelijke organen doorgesproken. Zij formuleerden daarvoor in hun rapport de volgende criteria (Riphagen e.a., 1992):
'1. Inhoudelijke samenhang en overlap tussen landelijke organen. Dit kan bijvoorbeeld tot uitdrukking komen in beroeps(opleidings)profielen of totaalprogramma's. Er kan overlap optreden in de voor verschillende beroepen benodigde kennis, methoden en (bewerkings)technieken, materialen, vaardigheden of een overeenkomstige beroepsattitude.
2. Procesmatige samenhang tussen bedrijfstakken waarvoor landelijke organen opleiden. Het landelijk orgaan is representatief voor een bedrijfstak welke zich richt op een fase uit een (productie)proces. Er kan een volgtijdelijke samenhang optreden

met één of meerdere landelijke organen die opleidingen verzorgen voor andere fasen uit hetzelfde proces.
3. Een gemeenschappelijk object of thema, waar de producten of diensten van een landelijk orgaan betrekking op hebben. Bijvoorbeeld auto, gebouw, esthetiek, gezondheid en welzijn van de mensen, enz.
4. Tijdens de gespreksronde bleek een vierde criterium van toepassing te kunnen zijn, namelijk het bedienen van hetzelfde MBO-scholenveld'.

Op basis van deze criteria is door de onderzoekers een voorstel geformuleerd om te komen tot 12 nieuwe landelijke organen beroepsonderwijs. Als landelijke organen volgens meer dan één criterium konden worden geclusterd, prevaleerde de inhoudelijke samenhang. Bij die clustering werd rekening gehouden met lopende fusiebesprekingen. Het Ministerie van OC&W heeft – mede op basis van bovengenoemd rapport – pogingen ondernomen om de werkgebieden van de landelijke organen te omschrijven en vast te stellen. De poging is indertijd mislukt, omdat er geen eenduidige definitie van het begrip 'werkgebied' bestond. Eén van de problemen was de vraag naar de gewenste 'omvang' van werkgebieden. Moest het gaan om bijvoorbeeld de metaal of om de grootmetaal en kleinmetaal, of - nog specifieker – om montage, lassen, onderhoud, enzovoort. Onduidelijk is of bij de zoektocht om werkgebieden nader te omschrijven ook rekening is gehouden met CAO-trajecten als mogelijk afbakeningscriterium.

Autonomie en clustering

Hoe het ook zij, aanvankelijk heeft een en ander geresulteerd in 22 en uiteindelijk – na het samengaan van HTV en SOB&B – in 21 nieuwe landelijke organen beroepsonderwijs, de huidige KBB's. Documentatie over de precieze overwegingen en motieven daarachter en de betekenis daarin van werkgebieden, kon in dit onderzoek niet systematisch achterhaald worden. Ook gesprekken met sleutelfiguren brachten daarin geen helderheid. Een belangrijk uitgangspunt was in elk geval dat *landelijke organen in beginsel zelf bepaalden* wie de meest aangewezen partners waren voor eventuele samenwerking of fusie.

Dit uitgangspunt uit het verleden lijkt ook nu nog het leidend principe. Dat betekent dat de landelijke organen en hun werkgebieden in de praktijk worden gedefinieerd door bedrijfstakken en ontwikkelingen in de beroepspraktijk. In concreto betekent dit dat er, ondanks het optreden van (meer of minder) overlap of doorsnijdingen, meerdere landelijke organen (blijven) bestaan indien branches niet met elkaar kùnnen of wìllen samenwerken. Anderzijds betekent het dat indien branches het nuttig achten te gaan samenwerken, de vorming van een nieuw landelijk orgaan geen grote problemen oplevert. Zoals ook in hoofdstuk 1 aangegeven kunnen – mede in het kielzog en onder druk van recente bemoeienissen om de landelijke kwalificatiestructuur te versterken –

nu in de praktijk samenwerking en clustervorming tussen KBB's geconstateerd worden. In een enkel geval – met name in de technische sectoren i.c. SOM, VEV en Intechnium – is momenteel zelfs sprake van een geplande fusie van KBB's. Wat dit laatste betreft is interessant dat dit parallel loopt met een fusie tussen de brancheorganisaties Uneto en VNI.
Binnen de Colo zijn bovendien recent organisatorische en bestuurlijke ontwikkelingen in gang gezet die voorlopig uitgemond zijn in een vijftal clusters van KBB's, te weten:
. Economie: ECABO, KC Handel, HTV en SVO
. Techniek: VEV-ICT, Intechnium, SOM en VAPRO
. Bouw en hout: Bouwradius, SVS, SH&M en SBW
. Zorg: OVDB, SVGB, KOC-Nederland
. Overige: Aequor, GOC, Innovam/VOC, Liftgroup en T&L.

In de kern blijven echter KBB's zèlf bepalen of èn in hoeverre het tot samenwerking komt, op grond waarvan, waarover en met wie.

Coördinatiepunt kwalificatiestructuur

Laatstgenoemde gedachte is ook terug te vinden in het *coördinatiepunt kwalificatiestructuur* ondergebracht bij het Colo (voorheen het meldpunt kwalificatiestructuur). Dit coördinatiepunt is een initiatief om landelijke organen te ondersteunen bij het waarmaken van hun verantwoordelijkheid voor een transparante kwalificatiestructuur zonder ondoelmatige overlap. De procedure van het coördinatiepunt is gericht op afstemming tussen landelijke organen op het gebied van ontwikkeling en onderhoud van (deel-)kwalificaties. De verantwoordelijkheid voor alle te ondernemen stappen in de procedure ligt bij de landelijke organen zelf. Het coördinatiepunt in zijn huidige gedaante pleegt zelf geen interventies, maar het registreert, coördineert, informeert en bewaakt de voortgang in de procedure. Daar waar het vroegere meldpunt registreerde en landelijke organen informeerde over het binnenkomen van meldingen, ligt het in de bedoeling dat het coördinatiepunt er in de nabije toekomst voor gaat zorgen dat de procedure wordt benut om daadwerkelijk tot overleg en afstemming te komen bij ontwikkelings- en onderhoudswerkzaamheden aan de kwalificatiestructuur.

In de werkwijze van het coördinatiepunt ligt de nadruk op het vroegtijdig signaleren van en overleg voeren over raakvlakken tussen landelijke organen bij hun ontwikkelings- en onderhoudswerkzaamheden, en niet op het omschrijven en positioneren van werkgebieden. Het zijn eerder de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt dan een bepaalde afbakening van werkgebieden, die het referentiepunt vormen. Een sluitende en heldere omschrijving van werkgebieden wordt niet gehanteerd en ook niet mogelijk geacht. Werkgebieden worden bepaald en ontstaan vanuit ontwikkelingen op de

arbeidsmarkt. Zij vallen min of meer samen met al dan niet via branche-organisaties e.d. 'georganiseerde' segmenten/sectoren op de arbeidsmarkt. Vooralsnog wordt een nogal algemene omschrijving van werkgebieden gehanteerd, omdat exacte afbakeningen van werkgebieden moeilijk te geven blijken. Ook wordt geconstateerd dat het, gezien veranderingen in de werkgelegenheid, steeds moeilijker wordt om werkgebieden vast te stellen en af te bakenen. Vanuit de traditionele werkgebieden ontstaan in de praktijk min of meer organisch afstemmingsafspraken en nieuwe structuren, die zichtbaar worden in steeds meer combinaties van werkveld- en KBB-overstijgende en -doorsnijdende activiteiten.

Ook in het door ons uitgezette vragenschema 'Institutioneel landschap' blijkt een behoorlijk aandeel van de 17 KBB's die gerespondeerd hebben, inhoudelijke ontwikkelingen te signaleren met consequenties in die richting (met name ad c en ad d in onderstaand overzicht).

Overzicht 3.1 – Inhoudelijke ontwikkelingen op het werkgebied van het KBB, die aanleiding vormen tot:

a. het ontstaan van *nieuwe werkgebieden*:	8	(N=17)
b. het formuleren van *nieuwe beroeps(competentie-)profielen*:	12	(N=17)
c. afstemming met (het werkgebied van) andere KBB's:	14	(N=17)
d. om *andere organisaties van arbeidsmarktpartijen* bij het KBB te betrekken:	6	(N=17)
e. het formuleren van *nieuwe kwalificaties:*	10	(N=17)

Verder blijken 10 van de 17 KBB's op of in relatie met het werkgebied van *andere KBB's* inhoudelijke ontwikkelingen te signaleren die ook voor het werkgebied van het betrokken KBB van belang zijn. Ook dit is een signaal dat KBB-doorsnijdende of -overstijgende ontwikkelingen op vrij grote schaal voorkomen.

Voor een goed begrip zij overigens vermeld dat deze signalen niets zeggen over de reikwijdte van betreffende *inhoudelijke* ontwikkelingen, in termen van de omvang van de werkgelegenheid waarop zij betrekking hebben. Soms gaat het over relatief minuscule ontwikkelingen, soms over ontwikkelingen van beduidende omvang. Via het onderzoek was het niet mogelijk een kwantitatieve inschatting te maken van de totale omvang van KBB-doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen.

4 Casussen: diversiteit aan ontwikkelingen en initiatieven

Het verschijnsel van KBB-doorsnijdende en -overstijgende ontwikkelingen kan zich op verschillende wijzen manifesteren. Hier geven we een samenvattende beschrijving van een achttal gericht geselecteerde casussen die van nogal uiteenlopende aard zijn. Zonder volledigheid te pretenderen illustreren zij enerzijds een diversiteit van doorsnijdende en/of overstijgende ontwikkelingen en anderzijds hoe daarmee in de praktijk wordt omgegaan. (In de bijlage bij hoofdstuk 4 worden de casussen uitgebreider en gedetailleerder beschreven).

Dat het niet gaat om incidenten blijkt ook uit beantwoording van het vragenschema 'Institutioneel landschap'. Daarin is aan KBB's gevraagd of er initiatieven zijn om met andere KBB's samen te werken of afstemming te plegen, waar zich belangrijke inhoudelijke ontwikkelingen voordoen in de beroepspraktijk of op de arbeidsmarkt. 15 van de 17 responderende KBB's gaven aan dat er inderdaad zulke initiatieven zijn. In verreweg het merendeel van de betreffende KBB's gaat het om samenwerkings- en afstemmingsinitiatieven met verschillende andere KBB's, ook buiten de 'eigen clusters' zoals recent binnen het Colo onderscheiden (vgl. hoofdstuk 3).

Casus 1: VIPS - Op weg naar een competentiegerichte kwalificatiestructuur techniek

Doelstelling van het VIPS-project is te komen tot een gezamenlijke en competentiegerichte kwalificatiestructuur techniek. Achterliggend doel is dat beroepsonderwijs en bedrijfsleven gebruik gaan maken van deze kwalificatiestructuur en daarvoor nieuwe didactische concepten ontwikkelen.
Mede door de sterk verminderde belangstelling in de afgelopen jaren voor technische beroepen zijn de kwalificatiestructuren binnen de technische landelijke organen steeds meer ter discussie komen te staan. Daarbij drong zich de conclusie op dat bestaande kwalificatiestructuren te star zijn om aan de snelle ontwikkelingen in de branches en bedrijfstakken tegemoet te komen en het hoofd te bieden aan verminderde belangstelling voor het werken in de techniek.
Belangrijke redenen om tot de gezamenlijke ontwikkeling van één kwalificatiestructuur te komen zijn de toenemende integratie van vakgebieden, een grote mate van verwantschap en eventuele overlap bij de huidige kwalificatiestructuren en aansluitingsproblemen tussen beroepsonderwijs en bedrijfsleven.

In een voorfase van het VIPS-project zijn verschillen in werkwijzen en structuren van de betrokken landelijke organen (VEV, Intechnium, VaPro en SOM) in kaart gebracht

en kwalificaties bekeken op overeenkomsten en overlap. De belangrijkste doelstellingen van de eerste projectfase waren enerzijds het realiseren van een format voor de deelkwalificatiestructuur techniek en anderzijds het realiseren van een format voor de transformatie van bestaande deelkwalificaties in competentiegerichte deelkwalificaties. Om uniciteit en overlap in beeld te brengen is men uiteindelijk gebruik gaan maken van beroepscompetentiedomeinen, waarbij 18 domeinen zijn onderscheiden. Wat het format betreft is nagegaan in hoeverre het door Colo ontwikkeld stappenplan en het format van ACOA uit 1999 bruikbaar zouden zijn binnen het VIPS-project. Een van de conclusies uit deze eerste fase is dat de door het VIPS-project, in gang gezette innovatie, veel fundamenteler is dan aanvankelijk werd gedacht.
Uit het VIPS-voorstel voor fase 2 blijkt een streven naar een aanzienlijke reductie van het aantal kwalificatieprofielen.

Casus 2: SVGB - Vernieuwing van de kwalificatiestructuur OSLO en het Loket Noodlijdende Opleidingen

De SVGB heeft twee initiatieven genomen die in het kader van onderhavig onderzoek relevant zijn.
Het eerste initiatief van de SVGB betreft het ontwikkelen van een nieuwe efficiënte en transparante kwalificatiestructuur voor de opleidingen binnen SVGB-OSLO. Onder OSLO vallen de branches Orthopedische Schoentechniek, Schoen- en Lederwarenindustrie, Schoenherstellers/Schoendetailhandel en Orthopedisch instrumentmaker en bandagist. De opleidingen zijn kleinschalig, maar kennen gezamenlijk maar liefst 38 kwalificaties. De branches en opleidingen vertonen een aanzienlijke overlap. Bovendien is het veld complex en de beroepen gespecialiseerd. Uiteindelijk is de SVGB er in geslaagd om op het niveau van kernopgaven en competenties tot een indeling te komen. Het denken in competenties (ACOA, 1999) is een belangrijk aangrijpingspunt geweest voor het streven naar een vernieuwde en zoveel mogelijk geïntegreerde kwalificatiestructuur.
De nieuwe kwalificatiestructuur SVGB-OSLO kenmerkt zich door een sterke mate van samenhang en transparantie tussen de verschillende kwalificaties. Binnen bepaalde kwalificaties zijn meerdere branches betrokken. En bij verschillende kwalificaties wordt gebruik gemaakt van dezelfde deelkwalificaties, waardoor overlap tussen branches zichtbaar wordt. Op deze manier is het aantal kwalificaties aanzienlijk verminderd: van 38 naar 11. Met de nieuwe samenhangende kwalificatiestructuur denkt men ook de opleidingsstructuur overzichtelijker te maken en daarmee gemakkelijker uit te voeren.
Een reductie van 38 naar 11 kwalificaties betekent ook een reductie in bekostiging. Vandaar dat voor de SVGB een aangepaste, heldere bekostigingssystematiek van groot belang is.

Het tweede initiatief betreft het oprichten van een Meldpunt Noodlijdende Opleidingen in 2001. De SVGB ambieert het uitoefenen van een één-loketfunctie voor specialistische beroepen. Binnen het Meldpunt Noodlijdende Opleidingen SVGB en het Coördinatiepunt Kwalificatiestructuur worden passief meldingen geïnventariseerd via Internet; daarnaast wordt er vanuit de SVGB actief gezocht naar noodlijdende opleidingen. Het voorstel is dat het meldpunt SVGB - als front-office - initiatief neemt na een melding en adviseert. De positie van het Coördinatiepunt Kwalificatiestructuur is dat dit vanuit een generieke rol - als back-office - in geding zijnde kwalificaties beoordeelt op basis van ondermeer de standaarden die zij opbouwt en beheert.
Na het binnenkomen van een melding wordt op basis van uitgewerkte criteria de noodlijdende en bedreigde opleiding in een fasering geplaatst. Voor elke fase zijn bepaalde eisen en beschermende maatregelen vastgesteld. De achterliggende gedachte is dat een opleiding soms kan worden gered met een creatieve aanpak. Inmiddels heeft de SVGB een Actieplan ontwikkeld waarin de fasering en de procedure voor het onderbrengen van opleidingen is uitgewerkt. Het actieplan wil komen tot beschermende oplossingen voor erkende bedreigde unieke opleidingen.

Casus 3: H(O)EKS - Samenwerken aan de afstemming op gemeenschappelijke onderdelen

In het kader van de versterking van de kwalificatiestructuur is het Lob HTV in 1998 een project gestart met als doel het verbeteren van de kwalificatiestructuur HTV door middel van korte reparatietrajecten. Inmiddels is duidelijk geworden dat korte op zichzelf staande verbetertrajecten niet tot de gewenste verbeteringen leiden. Daarvoor wordt een meer integrale aanpak van de verschillende probleemstellingen nodig geacht, gebaseerd op een langere termijn visie. De invalshoek die nu binnen het Lob HTV aan de orde gesteld is: wat delen bepaalde beroepen met elkaar.
Het resultaat van de projecten gericht op versterking van de kwalificatiestructuur moet zijn dat er in 2005 een nieuwe kwalificatiestructuur staat op basis van competenties:
- die gebaseerd is op de actuele stand van zaken in de beroepspraktijk in de sectoren horeca, toerisme/recreatie en brood en banket;
- waarbij kwalificaties worden afgeleid van kerncompetenties waarover een beroepsbeoefenaar dient te beschikken, om de kernproblemen die hij in zijn beroepsuitoefening dient op te lossen adequaat aan te kunnen pakken;
- die transparant is en waarin ondoelmatige overlap is verdwenen, zowel intern (HIC, T/R en BB) als extern;
- die een grote mate van flexibiliteit bezit;
- die consistent is en werkbaar voor leerbedrijven en opleidingsinstituten.

De versterking van de kwalificatiestructuur binnen het eigen Lob HTV is echter in een nieuwe context komen te staan door de snelle ontwikkelingen in het Cluster Economie. Dit cluster, waarvan naast het Lob HTV, ook ECABO, KC Handel en SVO deel uitmaken, functioneert sinds 2001 als een eenheid. Binnen het cluster zijn diverse overeenkomsten geconstateerd tussen aanpalende Lob's en tussen aanpalende beroepen. Daarom is men aan de slag gegaan met het in kaart brengen van verschillen en overeenkomsten tussen verschillende werkgebieden. In een later stadium is ook de OVDB bij dit project betrokken en spreekt men over HOEKS.

De vier landelijke organen in het Cluster Economie hebben afgesproken om samen te komen tot vernieuwingen en één nieuwe samenhangende kwalificatiestructuur te ontwerpen. Dit structuurvoorstel is opgebouwd rond beroepscompetentieprofielen, burgerschapscompetentieprofielen, kwalificatieprofielen en kwaliteitsstandaarden. In het voorstel, dat een veralgemenisering van de kwalificatiestructuur zal inhouden, blijft de herkenbaarheid van de beroepsopleiding voor de branches een kernpunt. In beroepscompetentieprofielen zal daarom veel overlap te zien zijn, vooral in de competentiedomeinen en de competentieclusters, maar de uitwerking daarvan in kerntaken en opgaven is afhankelijk van het betreffende beroepenveld.
De samenwerking in het Cluster Economie dient dus te leiden tot één samenhangende kwalificatiestructuur, waarbij de verschillende werkgebieden die de Lob's bestrijken wel herkenbaar terug te vinden zijn, maar waarbij waarschijnlijk een groot deel van die kwalificatiestructuur gemeenschappelijk zal zijn. In HOEKS-verband is de afgelopen periode – samen met de technische kenniscentra in VIPS-verband - hard gewerkt aan onder meer het ontwikkelen van een format voor beroepscompetentieprofielen, een instrument waarmee de sectoren aan kunnen geven waarover toekomstige werknemers in hun ogen moeten beschikken. Het gaat hierbij om een schrijfwijzer die door de kenniscentra geleverd wordt (vergelijkbaarheid), maar de inhoud van de beroepscompetentieprofielen is een zaak van sociale partners. Deze beroepscompetentieprofielen vormen vervolgens de basis voor de kwalificatieprofielen die door de kenniscentra worden opgezet. Het Lob HTV respectievelijk het Cluster Economie onderschrijft het belang van de legitimering van het kwalificatieprofiel door de sociale partners én het onderwijs. Dit betekent ook dat het onderwijsveld moet kunnen meepraten over het kwalificatieprofiel. Met de nieuwe werkwijze wordt beoogd:
- de herkenbaarheid van het onderwijs voor bedrijfstakken, hoe klein die ook mogen zijn, te vergroten;
- degenen die onderwijs volgen een mogelijkheid op een carrière te bieden;
- te komen tot beheersing van het onderwijs: efficiency, doelmatigheid, beheersing kosten, enz.

In september 2001 is toenadering tot stand gebracht tussen de samenwerkingsverbanden VIPS en HOEKS. Na diverse besprekingen is besloten om op basis van geformu-

leerde uitgangspunten en doelstellingen verder samen te gaan werken aan een competentiegerichte kwalificatiestructuur.

Casus 4: Interieur- en Exterieur-initiatieven vanuit een school en het KBB

Tussen de vakinstelling SintLucas en het Kenniscentrum SVS bestaat een verschil in visie over het verzorgen van een opleiding voor een nieuw werkgebied, te weten Interieur en Exterieur. Dit werkgebied betreft een nog nauwelijks georganiseerde branche en is ook nog niet helder afgebakend. SintLucas meent met haar opleidingen te moeten anticiperen op nieuwe ontwikkelingen; het SVS wil sterker vasthouden aan de reeds bestaande kaders.
De opleiding Interieur en Exterieur (voorheen IVT en BEAT) die door SintLucas wordt aangeboden, is niet voorzien in de bestaande kwalificatiestructuur. De invulling van die opleiding is veel breder en gevarieerder dan omschrijvingen in de kwalificatiestructuur. Het verschil in visie tussen SintLucas en SVS komt heel concreet naar voren in het denken over de verhouding tussen schilderen enerzijds en Interieur en Exterieur anderzijds. SVS stelt dat Interieur en Exterieur onder schilderen valt, terwijl Sint Lucas andersom stelt dat schilderen een klein onderdeel uitmaakt van Interieur en Exterieur. Hieromtrent is stevige discussie geweest, maar uiteindelijk is het SintLucas niet gelukt om dit geheel in de kwalificatiestructuur opgenomen te krijgen.
Een ander inhoudelijk verschil is de wijze waarop SintLucas en SVS naar opleidingen kijken. Volgens SintLucas is de huidige kwalificatiestructuur te veel gericht op het stapelen van vakken en certificaten. SintLucas stelt dat niet zozeer het diploma belangrijk is, maar degene die het 'vasthoudt'. In deze zin is SintLucas al langer bezig met het denken in competenties.

Wat de arbeidsmarkt betreft wil SintLucas een andere en bredere markt bedienen dan de traditionele arbeidsmarkt. De schildersbedrijfstak bestaat enerzijds uit een groot aantal kleine (familie)bedrijven waar schilderen centraal staat, en anderzijds een aantal (ongeveer 15) brede onderhoudsbedrijven die alles doen en soms ook nog een beetje schilderen. De eerste sector vormt de traditionele achterban van de SVS, terwijl SintLucas eerder voeling heeft met 'de vrije jongens' uit de tweede sector. Maar de arbeidsmarkt voor studenten van SintLucas die de brede opleiding volgen beperkt zich niet alleen tot onderhoudsbedrijven. Verdere markten zijn de communicatiebranche en In- en Exterieur. SintLucas ondervindt naar eigen zeggen geen problemen met de arbeidsmarkt: 95% van haar leerlingen vindt een baan op een plek die hij of zij verkiest. Ook de in- en doorstroming levert geen problemen op: er melden zich vier maal meer leerlingen aan dan kunnen worden aangenomen (strenge selectie mogelijk) en het uitvalpercentage is zeer gering.

Casus 5: Medewerker watersportindustrie - behoefte van een branche

Onder de coördinatie van Lob HTV hebben zes kenniscentra samengewerkt aan de totstandkoming van een nieuwe kwalificatie voor de watersportindustrie. Het gaat hier om een loketachtige constructie, die verschilt van andere loketachtige constructies (zie verderop).
HISWA Vereniging (Nederlandse Vereniging van ondernemingen in de bedrijfstak waterrecreatie) heeft via arbeidsmarktonderzoek achterhaald dat bij de kleine bedrijven in de sector 5000 potentiële vacatures bestaan. Voor de grote bedrijven in de sector bestaan adequate opleidingen binnen verschillende landelijke organen; voor de 'multifunctionals' in de kleine bedrijven bestaat geen adequate opleiding. HISWA is met Lob HTV rond de tafel gaan zitten om een opleiding 'all round medewerker' van de grond te trekken. Het moet gaan om samenvoeging van onderdelen van bestaande opleidingen (de 'koninklijke weg' in traditionele zin wordt dus niet gevolgd). Bij de samenstelling van een opleidingsprogramma (2 jaar, 3200 sbu) zijn voorlopig deelkwalificaties betrokken van zes kenniscentra: SH&M, SOM, Innovam, SVS, Aequor en Lob HTV.

In het traject dat hier wordt gevolgd is Lob HTV het loket; Lob HTV koopt onderdelen van andere KBB's in om de kwalificatie samen te stellen.
In eerste instantie heeft het Lob HTV op basis van de geconstateerde opleidingsbehoefte in overleg met andere Lob's (Innovam Groep, SOM, SH&M, SVS en Aequor) geïnventariseerd uit welke bestaande (deel)kwalificaties de kwalificatie 'Medewerker Watersportindustrie' zou kunnen bestaan en op grond daarvan voorstellen gedaan. Het betreft een kwalificatie op niveau 2. Op termijn zal deze kwalificatie toegespitst worden om uit te groeien tot een eventuele kwalificatiestructuur met niveau 3 en 4.
Bij de totstandkoming van de nieuwe kwalificatie 'Medewerker Watersportindustrie' hebben zich een aantal problemen voorgedaan die tot nadere afspraken tussen de betrokken Lob's hebben geleid. De afspraken betroffen met name het gebruiken van relevante deelkwalificaties. Door in deze startfase bestaande (deel)kwalificaties te gebruiken binnen de kwalificatie 'Medewerker Watersportindustrie', werden de doorstroommogelijkheden en de vrijstellingen naar de aanpalende kwalificaties van de betreffende Lob's gewaarborgd.
Ondanks de uitgesproken bereidheid van de betrokken Lob's tot samenwerking, heeft deze samenwerking ook een aantal vraagstukken opgeroepen van meer praktische aard. Met name op het gebied van de erkenning van leerbedrijven en de beroepspraktijkvorming was nadere afstemming nodig. Hiervoor is door de consulenten van het Lob HTV in de vier pilot regio's nauw overleg gevoerd met collega consulenten van de betreffende Lob's. Op basis van dit overleg zijn voorstellen ontwikkeld en voorgelegd aan de deelnemende directies van Lob's en aan Roc's. Op deze wijze zijn reeds erkende leerbedrijven voor die onderdelen in de kwalificatie erkend door het

Lob HTV en komen reeds gediplomeerde praktijkbegeleiders in aanmerking voor vrijstellingen. Niet minder belangrijk waren afspraken rond het gebruik van de verschillende bedrijfstaksubsidies. Hierbij is geregeld dat bedrijven die onder betreffende CAO's werken gebruik kunnen maken van bedrijfstaksubsidies. Ten aanzien van externe legitimering en examinering moeten nog nadere afspraken worden gemaakt. Op dit moment is in onderling overleg tussen de Roc's een 'ruime' standaard OER ontwikkeld.
Om de samenwerkingsintentie te onderstrepen hebben alle betrokken Lob's (op 27 februari 2002) een convenant getekend. Hierin is de samenwerkingsintentie vastgelegd.

Casus 6: SH&M en KC Handel - overdracht van kwalificaties

Na een langdurig traject zijn in augustus 2001 zeven kwalificaties, die betrekking hebben op de sector respectievelijk het 'werkgebied' woninginrichting, overgeheveld van SH&M naar KC Handel. Het initiatief tot overdracht is genomen door het Verbeterteam Woonbranche, een vereniging waarin de sociale partners in de woonbranche zijn vertegenwoordigd. De betreffende groep kwalificaties kent twee takken: een aantal heeft betrekking op de verkoop, een aantal andere op woningstoffering. Beide takken betreffen dezelfde branche, namelijk woninginrichting. Maar de ene tak verwijst inhoudelijk meer naar handel, terwijl de andere tak meer verwijst naar hout en meubel. In deze zin is deze bundel kwalificaties gebiedsoverschrijdend.

KC Handel stelt in zijn argumentatie naar de ACOA - die de Minister op inhoudelijke gronden moet adviseren - dat een aantal kwalificaties behoort tot het werkgebied detailhandel omdat zij zijn gericht op het functioneren in de winkel: verkoop- en advieswerkzaamheden. Van de andere wordt gesteld dat deze kwalificaties de afgelopen jaren zijn geëvolueerd tot kwalificaties waarvan het aspect klantgericht werken en presentatie naar de klant een steeds belangrijker onderdeel zijn gaan uitmaken. Naast deze inhoudelijke argumenten wordt gesteld dat de woonbranche met *één instituut* wil communiceren.
Het Verbeterteam Woonbranche stelt dat er zodanige veranderingen op de arbeidsmarkt optreden dat er beslist een overdracht moet plaatsvinden. De brancheorganisatie is op zoek naar een nieuwe identiteit, mede op basis van veranderingen aan de arbeidskant. Op de markt vindt een verschuiving plaats naar steeds meer kant- en klaar-producten. Daardoor worden verkopen en adviseren hoofdtaken en verdwijnt het ambachtelijke nagenoeg, aldus het Verbeterteam. Het Verbeterteam is van mening dat haar belangen bij de SH&M onvoldoende worden behartigd.

Na uitgebreide wisseling van argumenten handhaaft de ACOA in haar eindadvies een eerder ingenomen standpunt, dat op basis van inhoudelijke gronden geen directe

aanleiding bestaat om het verzoek tot overdracht te honoreren. De commissie constateert dat de gevolgde procedure (de Koninklijke weg) is doorlopen als voorgeschreven en derhalve de profielen en eindtermen door de sociale partners zijn geaccordeerd. Wel constateert de commissie dat de partijen die een bijdrage hebben geleverd aan de totstandkoming van de kwalificatiestructuur (sociale partners woonbranche) momenteel afstand nemen van de vastgestelde structuur. Zij stelt echter ook dat noch vanuit de beroepsprofielen, noch vanuit de eindtermendocumenten is vast te stellen, dat een overgang van kwalificaties van SH&M naar KC Handel zinvol is.
De ACOA beveelt KC Handel aan om voor de aanvraagprocedure vaststelling nieuwe eindtermendocumenten 2000/2001, nieuwe beroepsprofielen en eindtermendocumenten in ontwikkeling te nemen (op basis van nieuwe beroepsprofielen). Deze weg is vervolgens ingeslagen.
De nieuwe door KC Handel ingediende profielen worden vervolgens door de ACOA helder bevonden en als zodanig positief beoordeeld. Geconstateerd wordt dat sociale partners in de branche van oordeel zijn dat genoemde kwalificaties beter op hun plaats zijn onder de verantwoordelijkheid van KC Handel. Hoewel legitimering van beroepsprofielen de verantwoordelijkheid is van sociale partners en de ontwikkeling van een kwalificatiestructuur en eindtermendocumenten een verantwoordelijkheid is van de landelijke organen, gaat het in dit geval over de toewijzing van werkgebieden aan landelijke organen, een directe verantwoordelijkheid van de Minister.
De Minister neemt dit advies over en is begin 2001 akkoord gegaan met de overdracht van de zeven kwalificaties van SH&M naar KC Handel. KC Handel heeft deze kwalificaties een op een overgenomen van SH&M.

Op basis van de nieuwe beroepsprofielen zijn per kwalificatie deelkwalificaties geformuleerd. De door KC Handel opgestelde deelkwalificatiestructuur is de basis geweest voor overleg en afstemming met SH&M over de reeds bij SH&M bestaande deelkwalificaties. Uiteindelijk zijn de betreffende deelkwalificaties door SH&M geleverd en door KC Handel overgenomen.
De kwalificaties op niveau 1 en 2 zoals overgenomen van SH&M zijn vanaf het schooljaar 2002-2003 ingepast in de al bestaande kwalificaties in de sector detailhandel. De kwalificaties op niveau 3 en 4 zijn aangepast op basis van het beroepsprofielenonderzoek uit 1999.

Casus 7: MBO Kunstonderwijs - naar een nieuwe kwalificatie

Het project MBO Kunstonderwijs is er op gericht zowel aan de boven- als de onderkant bestaande kwalificaties beter aan te laten sluiten op de arbeidsmarkt en mogelijk nieuwe kwalificaties ontwikkelen. Ten aanzien van het kunstonderwijs ontbreekt een aansluitende beroepsonderwijskolom totaal.

In 1999 nam een aantal vertegenwoordigers uit de cultuurindustrie, het kunstonderwijs en een aantal zelfstandige producenten en artiesten – onder de naam 'Culture Clinics' - het initiatief om te komen tot kunstonderwijs voor mbo-ers. De initiatiefgroep wendde zich tot Colo om nader onderzoek te doen naar de ontwikkeling van nieuwe kwalificaties. Vanaf september 2000 kreeg de samenwerking met de Lob's vorm. ECABO en GOC dienden zich aan als projecttrekkers en benutten daarbij de regeling Versterking Beroepskolom Impuls 2000. In het voorjaar van 2001 werd besloten tot een verbreding van het platform met een aantal direct betrokken Lob's, te weten ECABO, GOC, OVDB, SVGB en Opleidingscentrum SVS. Er werden afspraken gemaakt over de organisatie en de werkwijze en er werd een definitieve naam gekozen: Platform MBO Kunstonderwijs.
Het Platform MBO Kunstonderwijs is een breed platform dat bestaat uit verschillende partijen met een eigen verantwoordelijkheid. Het Platform wil een breed en open platform zijn voor iedereen die werkt aan het totstandkomen van (vormen van) kunstonderwijs op mbo niveau. Subdoelen zijn:

* het ontwikkelen van beroepscompetentie- en kwalificatieprofielen (en mogelijk proeven van bekwaamheid en EVC-procedures);
* het ontwikkelen van opleidingsprofielen en leeromgevingen;
* het realiseren van samenwerking tussen scholenveld, Lob's en branchevertegenwoordigers;
* het realiseren van samenwerking tussen vmbo, mbo en hbo, zowel op regionaal als landelijk niveau.

In december 2000 / januari 2001 is een inventarisatie uitgevoerd van de kwalificaties in het mbo die toeleiden naar de culturele arbeidsmarkt, dan wel kunstzinnig/creatieve elementen in zich hebben. Dit leidde tot een eerste overzicht. Dit overzicht met in totaal 34 mogelijk relevante kwalificaties is beslist niet compleet. Tijdens de eerste inventarisatieronde was de afbakening nog niet scherp. Het is daarom vrijwel zeker dat nog meer Lob's (deel)kwalificaties beheren die van belang zijn voor de culturele arbeidsmarkt. Het overzicht laat zien dat de kunstzinnige elementen zijn 'verstopt' in kwalificaties die op andere branches zijn gericht dan de culturele arbeidsmarkt.
Door de vijf betrokken Lob's is een verzoek tot het ontwikkelen van een kwalificatiestructuur Kunst, Cultuur en Media ingediend. Daarbij wordt gestreefd naar een transparante en competentiegerichte kwalificatiestructuur, die nadrukkelijk aansluit op de reeds bestaande kwalificaties die raakvlak hebben met de culturele arbeidsmarkt.

Door betrokken kenniscentra is verder gewerkt aan de inhoudelijke invulling van de kwalificatie-ontwikkeling. In het domein van Kunst, Cultuur en Media worden zes beroepsclusters onderscheiden die nader onderzoek waard geacht worden. Het gaat om 'Podiumkunstenaar', 'Vormgever', 'Cultureel-agogisch medewerker', 'Logistiek

medewerker KCM', 'Publiciteitsmedewerker KCM' en 'Facilitair-technisch medewerker KCM'. Tot deze clusters behoren beroepen op mbo-niveau. Sommige daarvan zijn al te vinden in de bestaande kwalificatiestructuur, van andere moet het bestaansrecht als mbo-kwalificatie nog worden bewezen, en ook de samenhang met het hbo is uitdrukkelijk een punt van aandacht. De kenniscentra hebben de taak om deze goed op elkaar af te stemmen. Wat betreft de nieuwe onderdelen zullen de kenniscentra de komende periode de discussie aangaan met vertegenwoordigers van de betrokken branches.
In een recent afgesloten studie wordt verder door het mgk geconcludeerd dat het hoopgevend is 'dat er juist op het terrein van de kunst- en cultuuropleidingen sprake is van een intensieve samenwerking tussen ROC's en landelijke organen waarin ook voor (deze) principiële vragen naar creatieve oplossingen wordt gezocht (Haanstra, 2002).

Casus 8: Afstemming in de recreatiesector

Aequor heeft naar aanleiding van de vraag van het bedrijfsleven een nieuwe kwalificatie in het leven geroepen: technisch medewerker recreatie. Deze kwalificatie is deels ontstaan uit al bestaande deelkwalificaties (bijv. aanleggen en onderhouden van parken en plantsoenen, onderhouden van wegen, verhardingen) en uit nieuwe deelkwalificaties (bijv. zwembadonderhoud).
Recreatiebedrijven zelf hanteren een indeling in frontoffice (het ontvangen, adviseren en begeleiden van gasten, administratieve werkzaamheden en verkoop/verhuur) en backoffice (technische werkzaamheden en activiteiten die te maken hebben met aanleg en onderhoud van groenvoorzieningen, terreinen en gebouwen). Oorspronkelijk viel de recreatiesector onder de verantwoordelijkheid van het Lob HTV. Maar de kwalificaties in deze richting waren vooral gericht op het ontvangen en begeleiden van de gasten en minder op het onderhoud van de voorzieningen. De onderhoudstaken werden geacht onder het werkgebied van Aequor te ressorteren.

Op een gegeven moment is er contact gezocht met het Lob HTV. Een consulent van het Lob HTV en een bedrijfsadviseur van Aequor kwamen elkaar tegen in het recreatiebedrijf. Uit deze ontmoetingen zijn constructieve gesprekken voortgevloeid die uitgemond zijn in overleg en afstemming tussen de twee landelijke organen. Er is dus niet expliciet sprake van één-loket tussen beide organen, maar van afstemming.
De afstemming tussen Lob HTV en Aequor had vooral betrekking op het voorkomen van overlap tussen kwalificaties en heeft uiteindelijk geleid tot het ontstaan van een kwalificatiestructuur voor de recreatiesector met twee verschillende richtingen: omgaan met gasten, en groen en techniek.
Het Lob HTV en Aequor hebben afspraken gemaakt over de begeleiding van de erkende leerbedrijven in de recreatiesector. Afhankelijk van de richting heeft het

erkende leerbedrijf slechts met één van de organisaties te maken. Ook wat dit betreft is sprake van een toenemende samenwerking: men probeert inzicht te verkrijgen in elkaars werkwijzen bij de erkenning van leerbedrijven. In overleg met de ondernemer van het betreffende leerbedrijf wordt vastgesteld wat de belangrijkste kernactiviteiten zijn. Dit bepaalt welk landelijk orgaan de begeleiding van het leerbedrijf op zich neemt.
Het bedrijfsleven wil zo snel mogelijk naar een één-loket voor de bedrijfstak, want het wordt geconfronteerd met twee en soms nog meer landelijke organen per bedrijf. Deze situatie wordt onwenselijk geacht, maar tot nu toe is daarvoor nog geen oplossing gevonden. Elke landelijke orgaan beheert zijn eigen register van erkende leerbedrijven. Binnen het Colo zouden afspraken gemaakt kunnen worden over meer samenwerking, bijvoorbeeld het invoeren van een regeling dat erkenning van een leerbedrijf door een landelijke orgaan ook geldt voor andere landelijke organen.

Voorlopige slotsom

De schets van casussen laat zien dat de doorsnijdings- en overstijgingsproblematiek zich op nogal verschillende manieren manifesteert. Ook komt naar voren dat daarin verschillende problemen aan de orde zijn, vaak nogal wat obstakels overwonnen moeten worden en diverse krachten - ook in de respectievelijke 'achterbannen'- een rol spelen. Waar naar oplossingen gezocht wordt voor de doorsnijdings-/overstijgingsproblematiek, blijken buitenstaanders soms kritische geluiden te laten horen. Over bepaalde casussen wordt bijvoorbeeld scepsis geuit ten aanzien van de vraag of er wel van echt individuele KBB's - doorsnijdende initiatieven sprake is en of uiteindelijk toch niet van een te detaillistisch uitwerkingsniveau - sprake is. Ten aanzien van andere casussen worden door buitenstaanders kritische kanttekeningen geplaatst bij het hoge 'lobby-karakter' van de kant van branches. Dit roept vragen op naar criteria die gelden of aangelegd worden om geadopteerd te worden voor opname in de kwalificatiestructuur. Weer andere casussen is de vraag aan de orde hoe het werkterrein en ontwikkelingen daarin precies bepaald moeten worden wat betreft het 'eigendom' van de betreffende kwalificaties. Dit geldt in het bijzonder waar het de (accreditatie van) de bpv betreft. En tenslotte wordt er soms op gewezen dat onderwijsinstellingen te weinig of in een te laat stadium bij afstemmingsinitiatieven zijn betrokken.

Duidelijk is in elk geval dat diverse initiatieven traceerbaar zijn, maar ook dat in dit stadium niet op alle vragen een antwoord voorhanden is. KBB's als institutie lijken in elk geval flexibeler dan vaak gedacht wordt. De initiatieven wijzen op uiteenlopende oplossingsrichtingen, mede afhankelijk van specifieke situaties en het krachtenveld waarin ze zich bevinden. Wat ze uiteindelijk waard blijken te zijn zal deels afhankelijk zijn van hoe een en ander zich verder ontwikkelt en deels van de kaders die met de vernieuwing van de kwalificatiestructuur uiteindelijk zullen worden neergezet. In

het slothoofdstuk besteden we beschouwenderwijze aandacht aan oplossingsrichtingen die vooralsnog beloftevol lijken.

We hebben er op gewezen dat ontwikkelingen op ICT-gebied één van de stuwende krachten is achter de dynamiek op de arbeidsmarkt. Als zodanig zou ook de casus ICT in dit hoofdstuk thuis horen. De ICT-casus leek ons echter relevant genoeg om daar in een apart hoofdstuk aandacht aan te besteden. Hoewel ook een aantal van de in dit hoofdstuk gepresenteerde casussen op éénloket-achtige oplossingen wijst, gaan we daarom in het volgende hoofdstuk uitgebreider in op de oplossingsconstructie van het éénloket-model ICT.

5 Het éénloket-model voor ICT

Eén van de oplossingsconstructies die zich aandienen bij kenniscentra-doorsnijdende of -overstijgende ontwikkelingen is het éénloket-model. Zo'n model zien we in verschillende varianten bij KBB's naar voren komen. In dit hoofdstuk concentreren we ons op het éénloket-model dat op het gebied van ICT – een doorsnijdende ontwikkeling bij uitstek – gezamenlijk door ECABO en VEV (in eerste instantie ook door GOC) vorm gegeven wordt. Bij dit éénloket-model gaat het om een constructie, waarbij (medewerkers van) verschillende KBB's achter één loket samenwerken. Het gaat er daarbij om de dienstverlening aan de markt (bedrijven, opleidingsinstellingen en leerlingen) te optimaliseren.

Betrokkenheid van buiten

Bij het uiteindelijk tot stand komen van het éénloket-initiatief speelde *externe druk* een rol. Vanuit de Taskforce-ICT werd ernaar gestreefd om versnippering op ICT-gebied tegen te gaan, onder meer door via herkenbaar onderwijs te werken aan imagoversterking van ICT-beroepen. Op de achtergrond speelde het ervaren tekort aan ICT'ers. Voorgesteld wordt (in 1999) om de tot dan toe volledig gescheiden mbo-kwalificaties op ICT-gebied in de technische, de grafische en de kantoorautomatisering beter op elkaar af te stemmen. Dit voorstel is uitgewerkt in een door KPN geadopteerd project in de richting van één transparante ICT-kwalificatiestructuur. Daarbij is de *betrokkenheid van velen* van belang geweest: KBB's (ECABO, VEV, GOC), Bve-raad, Roc's, branche-werkgevers- en beroepsverenigingen, en landelijke overheid (i.c. OC&W en EZ).
Bij de vormgeving van één gemeenschappelijk kader hebben *ECABO en VEV* een voortrekkersrol gespeeld, hetgeen gezien hun beider werkgebieden (kantoorautomatisering resp. industriële automatisering) ook voor de hand lijkt te liggen. Met gebruikmaking van reeds eerder in kwalificaties van beide KBB's opgenomen eindtermen zijn kwalificaties vorm gegeven van één gemeenschappelijke ICT-kwalificatiestructuur.

Eén kwalificatiestructuur ICT

De nieuwe kwalificatiestructuur bestaat uit zes kwalificaties: een service medewerker ICT op niveau 2, een medewerker beheer ICT op niveau 3, een ICT beheerder op niveau 4 en een drietal specialisten. Daarnaast fungeren nog drie ICT-gerelateerde kwalificaties, maar die maken geen onderdeel uit van de kwalificatiestructuur.

Aanvankelijk was de ICT-kwalificatiestructuur ondergebracht bij één kenniscentrum, maar dit leidde tot problemen bij de accreditering van leerbedrijven en de toewijzing van consulenten en financiële middelen. Geconfronteerd met beperkingen in de regelgeving, is in overleg met het ministerie van OCenW een tijdelijke oplossing gevonden voor de gezamenlijk regie van ECABO en VEV. De drie eerstgenoemde kwalificaties van de kwalificatiestructuur staan nu geregistreerd onder een dubbel CREBO-nummer: één voor ECABO en één voor VEV. Hierdoor kon voor marktpartijen de indruk ontstaan dat er sprake was van verschillende (twee maal drie) kwalificaties, maar in feite betrof het drie volledig identieke kwalificaties. De 'paren' onderscheiden zich echter alleen van elkaar door het verschil in situering in de beroepspraktijkvorming (bpv): geautomatiseerde administratieve processen (behorend tot het werkgebied van ECABO) en geautomatiseerde productiesystemen (behorend tot het werkgebied van VEV). De opgeroepen verwarring was mede aanleiding om tot éénloket te komen.

Vormgeving van het Loket MBO-ICT

Het Loket MBO-ICT moet vorm geven aan de gezamenlijk regie door ECABO en VEV. Het is primair gericht op een eenduidige, transparante dienstverlening naar de markt toe (bedrijven, onderwijsinstellingen, leerlingen), het moet de wederzijdse afstemming regelen (ook in financiële zin) en het moet zorgen voor draagvlak binnen beide KBB's. Als zodanig dient het Loket MBO-ICT ook als *antwoord op eventuele verwarring bij marktpartijen t.g.v. de dubbele verantwoordelijkheid en de registratie van identieke kwalificaties* onder twee CREBO-nummers. Alle zaken, die voor marktpartijen niet relevant zijn, moeten achter het loket geregeld worden. Klanten dienen aan het loket een eenduidig en overzichtelijk product aan te treffen.
ECABO en VEV hebben besloten om hun samenwerking te intensiveren, en alle informatie over ICT-opleidingen in het mbo te ontsluiten via het gezamenlijke 'Loket MBO-ICT'. Deze dienst is beschikbaar voor het bedrijfsleven en het onderwijs via verschillende media (inclusief een eigen website).

Ontwikkeling van het Loket MBO-ICT

Inmiddels zijn al veel zaken op elkaar afgestemd. Met betrekking tot de kwalificatiestructuur zelf wordt gewerkt aan erkenning door diverse betrokkenen en het actualiseren van kwalificaties en eindtermen; daarbij is onder meer de vertaalslag van eindtermen naar competenties betrokken. Wat de bpv betreft heeft wederzijdse afstemming van de erkenningsregeling plaats gevonden (inclusief overeenstemming over het scholen van praktijkopleiders), en is er voorlopige overeenstemming over opdeling van de (leer-)arbeidsmarkt.

Het Loket MBO-ICT wordt gezien als een *project*, waarin beide organisaties in de volle breedte samenwerken. De eindverantwoordelijkheid ligt bij de beide *directeuren*, daarin bijgestaan door een *stuurgroep.* Daarin hebben naast beide directeuren en de interim-manager, ook externe derden zitting: een vertegenwoordiger van KPN, van Nederland ICT en van de BTG's. De taak van de stuurgroep is vooral adviserend en ze dient tevens voor het verkrijgen van draagvlak bij de diverse achterbannen. Vanaf het begin was duidelijk dat ook een zware wissel zou worden getrokken op de kwaliteit van de communicatie binnen en tussen ECABO en VEV. Vanaf juni 2001 functioneert daarom een projectgroep, die onder leiding van een (externe, onafhankelijke) interim-manager vorm moet geven aan het ene loket. Doelstelling van het project is het opbouwen van een *virtuele organisatie, waarin medewerkers van diverse afdelingen van ECABO en VEV 'achter het loket'* samenwerken om de dienstverlening met betrekking tot ICT naar de markt optimaal te laten zijn. In concreto zijn er vanuit beide organisaties koppels gevormd rondom de drie centrale taakstellingen van KBB's: kwalificatiestructuur, beroepspraktijkvorming en externe legitimering/examinering. Dit is ook gebeurd voor de thema's 'projecten', 'communicatie' en 'financien'. De koppels hebben regelmatig overleg met elkaar èn met de interim-manager. Van dat overleg worden verslagen gemaakt die binnen beide organisaties worden verspreid.

Signalen uit de omgeving

Signalen uit Roc's en het bedrijfsleven - samen de belangrijkste omgeving voor het Loket MBO-ICT - wijzen er op dat het concept van één transparante kwalificatiestructuur ICT en het daarbij behorende loket daar worden toegejuicht. In het begin waren er naar buiten toe wel wat problemen, maar de mensen van ECABO en VEV kunnen het steeds beter met elkaar vinden en dat bevordert ook de externe communicatie. Een woordvoerder van het bedrijfsleven: 'De bij het loket MBO-ICT betrokken KBB's doen het goed. Maar het gaat niet zozeer om wat daar intern allemaal gebeurt, het gaat erom dat de vraagkant geconfronteerd wordt met een transparant en kwalitatief goed aanbod'. De woordvoerder van een Roc: 'Het Loket MBO-ICT is een geweldig idee en functioneert ook uitstekend. Eén gezamenlijk informatiepunt was ook dringend noodzakelijk, want de verschillende kenniscentra gaven hoe dan ook 'gekleurde' antwoorden. Nu kun je met alle vragen terecht bij het Loket MBO-ICT, waar men naar vermogen behulpzaam tracht te zijn. Het is heel belangrijk dat naar buiten toe als eenheid wordt opgetreden.'

Vanuit het *landelijke bedrijfsleven* - i.c. Fenit en Nederland ICT - wordt erop gehamerd dat het belangrijk is de totale vijver van beschikbare ICT-expertise te vergroten, en wordt veel waarde gehecht aan het mbo. Transparantie van de onderwijswereld is voor bedrijven essentieel. Voorzover bekostigingsproblemen (vgl. bijv in verband met

het dubbele Crebonr.) samenwerking tussen KBB's hinderen, 'dient de knop omgezet te worden: voorop staat wat nodig is ('kwaliteit') en daarop dient bijvoorbeeld ook het bekostigingsmodel afgestemd te worden. Met andere woorden van output naar input kijken, en niet andersom', aldus de zegsman uit het landelijke bedrijfsleven.
Een door derden te berde gebracht, niet onbelangrijk, gegeven in dit verband is overigens dat het niet alleen - of wellicht in de kern helemaal niet - gaat om de formele bekostigingsstructuur sèc, maar veel meer om de vervlochtenheid van sectorale sociale partners met het 'eigen werkveld', en de wijze waarop deze zich organiseren (inclusief bijvoorbeeld CAO's, O&O-fondsen en hun bedrijfstakgerichte subsidieallocatie in de bpv). Achter de bekostigingsproblematiek en de problematiek van het CREBO-nummer zit met andere woorden in de kern het bestaande systeem van arbeidsverhoudingen. De overwegend sectorale organisatie van de arbeidsverhoudingen is in verregaande mate bepalend voor hoe een - in vergelijking met bijvoorbeeld het hbo - open stelsel als het mbo functioneert, en daarmee ook voor de mogelijkheid om kwalificaties los te maken van een bepaald KBB.

Volgens het landelijke bedrijfsleven is belangrijk dat je in het onderwijs de nodige dynamiek legt, bijvoorbeeld door een kwalificatiestructuur die als het ware uit verschillende componenten bestaat, aldus de zegsman uit het bedrijfsleven. Verschillen tussen KBB's en/of opleidingsstructuren binnen onderwijsinstellingen mogen daarvoor geen belemmering vormen. Men hamert op het belang van een transparant en kwalitatief goed aanbod. Hoe dat aanbod tot stand komt, is in principe voor het bedrijfsleven niet interessant. 'Als je een deel van de starheid van het mbo zou kunnen dynamiseren, zijn ook hbo- en wo-niveau daar gemakkelijker bij te betrekken', aldus een zegsman uit het bedrijfsleven.

De landelijke ontwikkeling volgend en mede daardoor gestimuleerd, zijn Roc*'s* zelf afstemming gestart tussen hun sectoren Economie en Techniek. Soms is ervoor gekozen om aparte ICT-lycea te starten. Wij hebben nadere informatie van Roc's waarin ICT-opleidingen niet volledig 'geïsoleerd' van de rest in aparte lycea worden neergezet, maar geprobeerd wordt ICT-opleidingen meer geïntegreerd binnen het Roc - in een samenwerkingsverband tussen sectoren - te positioneren. Daarmee wordt de uitdaging aangegaan om het branche- en sectordoorsnijdende karakter van ICT ook binnen de onderwijsorganisatie tot uitdrukking te brengen, en ICT ook een rol te laten spelen naar andere opleidingen. Interessant in het verband van de aansluiting tussen kwalificaties en opleidingen is in hoeverre de kwalificatiestructuur ICT en het daarbij horende Loket MBO-ICT zich ook in dat spoor (blijven) ontwikkelen. Wat dit betreft is er wel behoefte aan verdere afstemming tussen Roc's.

Als belangrijk probleem wordt gesignaleerd dat het ICT-werkveld geen 'klassieke' brancheorganisatie kent, zeker niet voor het - voor ICT'ers op mbo-niveau belangrij-

ke - MKB. De elders wel bestaande traditie van duidelijke structuren, werkgeversorganisatie, erkende leerbedrijven etc. ontbreekt, waardoor het vinden van - in kwantitatief en kwalitatief opzicht voldoende - bpv-plaatsen voor mbo'ers - ICT als een probleem wordt ervaren. Dat speelt het sterkst op niveau 2. Overigens lijkt de situatie wat dit betreft regionaal nogal te verschillen. Een herkenbare - op het typisch ICT-werkveld toegesneden - brancheorganisatie zou een belangrijke rol kunnen vervullen bij het verschaffen van een duidelijk perspectief en een vanzelfsprekende plek in bedrijven voor ICT op mbo-niveau, met name op de lagere niveaus.
In dit verband is ook de vraag aan de orde wie nu precies verantwoordelijk is voor de aantallen leerbedrijven: moeten de KBB's i.c. via het Loket MBO-ICT het voortouw nemen of is het in de praktijk meer een taak van de Roc's. Afgesproken is dat geprobeerd wordt om de lijnen wat dit betreft zo kort mogelijk te houden, en daarom wordt dit probleem in de regio opgelost in samenwerking tussen docenten van de Roc's en de opleidingsadviseurs van de kenniscentra. Geprobeerd wordt om signalen vanuit de opleidingen zo snel mogelijk door te spelen.

Verdere ontwikkeling qua bereik

Eerder hebben we laten zien dat er in het kader van het Loket MBO-ICT inmiddels allerlei samenwerkingsactiviteiten gerealiseerd zijn. Daarnaast dienen zich ook qua bereik allerlei verdere ontwikkelingsopties aan.
Vanuit het bedrijfsleven en het onderwijsveld wordt erop gewezen dat de bestaande kwalificatiestructuur ICT nu reeds toe is aan verbreding. Daartoe zijn inmiddels achter het loket ook initiatieven genomen, bijvoorbeeld door aandacht voor de zogenaamde 'Embedded Systems' alsmede voor de vertaalslag in de richting van competenties.
Daarnaast komen er - met name vanuit het bedrijfsleven - geluiden die attenderen op een ruimere definiëring van het ICT-domein zelf. Zo wordt er bijvoorbeeld op gewezen dat Grafimedia en Telecommunicatie niet langer als kwalificaties met ICT-elementen, maar expliciet als ICT-kwalificatie zouden moeten worden beschouwd. ECABO en VEV zouden vanuit zo'n perspectief (opnieuw) met het GOC en de mediabranche om tafel moeten gaan zitten. Inmiddels zijn daarvoor oriënterende afspraken gemaakt.
In het verlengde daarvan wordt geattendeerd op het tempo van ontwikkelingen op ICT-gebied, ook in andere sectoren. Dit noopt niet alleen tot frequent en intensief contact met het bedrijfsleven, maar ook tot afstemming met (nog) andere KBB's, zoals bijvoorbeeld VAPRO en OVDB (ICT-elementen in zorgkwalificaties lijken belangrijker te worden).

Qua bereik lijken er met andere woorden achter het Loket MBO-ICT belangrijke uitdagingen voor verdere ontwikkeling te liggen, en daarmee tevens voor afstemming

met andere KBB's. Belangrijk in dit verband lijkt vooralsnog het onderscheid tussen ICT-kwalificaties, (branchespecifieke) kwalificaties met een ICT-component, en ICT als ondersteuning (speelt tegenwoordig in nagenoeg alle beroepen een rol).

Voorlopige slotsom

Het bovenstaande kan tot geen andere conclusie leiden dan dat het Loket MBO-ICT zoals vorm gegeven voor de kwalificatiestructuur ICT een *beloftevol initiatief* is. In elk geval wordt het door relevante derden in de omgeving (afnemers en producenten van ICT-opgeleiden) als zeer *waardevol* ervaren.
Onze indruk is dat dit in niet onbelangrijke mate toegeschreven kan worden aan het min of meer expliciete onderscheid tussen een *backoffice-functie* - waarin de samenwerking tussen (beide) KBB's steeds meer vorm krijgt - en een *frontoffice-functie* waarin ook relevante klanten voordeel trekken uit de toegenomen samenhang en transparantie.

De ontwikkeling van deze constructie voor de *middellange termijn* lijkt vooral afhankelijk van de vraag in hoeverre dit nog vrij jonge éénloket-gebouw in staat zal blijken de *snelle ontwikkelingen* op ICT-gebied adequaat te incorporeren in de kwalificatiestructuur ICT, en daarbij eventueel - waar nodig - het huidige *partnership uit te breiden met derden*. Voor de wat langere termijn lijkt niet alleen cruciaal in hoeverre de *bekostigingsproblematiek* afgestemd wordt op inhoudelijke eisen vanuit 'de markt'; ook is het van belang in hoeverre het *systeem van arbeidsverhoudingen* achter de éénloket-partners het toelaat om over de schotten van 'eigen werkvelden' heen te kijken, en daarmee in de sfeer van de bpv en arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden effectief te opereren. De organisatie van de respectievelijke 'achterbannen' en de positionering van betrokken KBB's ten opzichte van deze 'achterbannen' lijken op de wat langere termijn met andere woorden essentieel.

Wat de *overdraagbaarheid* van de hier beschreven constructie naar andere sectoren/KBB's betreft waar doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen aan de hand zijn, dient bedacht te worden dat het Loket MBO-ICT in belangrijke mate onder 'externe druk' tot stand gekomen is. ICT is bovendien een fenomeen waarvan in principe de maatschappelijke relevantie voor iedereen evident is. Verder waren de meest betrokken KBB's beide ook eerder reeds nauw bij ICT betrokken en hadden daar hun contacten. Tenslotte lijkt de bindende en 'zachte regie'-rol van onafhankelijke externen niet onbelangrijk in het geheel, zeker waar het de organisatie van de backoffice-functie betreft.
In situaties waar dit soort randvoorwaarden niet voorhanden zijn, is het nog maar afwachten hoe succesvol zo'n éénloket-model is. Omstandigheden en randvoorwaarden kunnen sterk verschillen.
Tot slot lijkt een niet onbelangrijk aandachtspunt voor overdraagbaarheid in hoeverre het genereren van éénloket-model voor elke doorsnijdende of overstijgende kwalificatie niet het risico met zich mee zou brengen van een weinig transparant geheel van vele éénloketten naast alle 'moeder'-KBB's.

6 Detectie- en monitorsystemen

Afgezien van de vraag naar afstemming en samenwerking tussen KBB's als afzonderlijke instituties, is een belangrijke voorwaarde om een dergelijke samenwerking ook metterdaad vorm te geven, de beschikbaarheid en het gebruik van geschikte detectie- en monitorsystemen. In principe kunnen daarmee doorsnijdende en overstijgende ontwikkelingen tijdig op het spoor gekomen worden, terwijl ze tevens een goede basis zouden kunnen leggen voor adequate allocatiemechanismen bij toewijzing van nieuwe kwalificaties aan KBB's, afzonderlijk dan wel in samenwerkingsconstructies.

Detectie- en monitorinstrumenten van KBB's

In de enquête 'Institutioneel landschap' is de KBB's onder meer gevraagd of inhoudelijke ontwikkelingen op bestaande werkgebieden systematisch gemonitord worden. Voor 14 van de 17 responderende KBB's blijkt dat inderdaad het geval. In dat verband wordt gewezen op instrumenten van velerlei aard: (meer of minder permanente) arbeidsmarktmonitoren, innovatiemonitoren, actualisatieprojecten, internationale projecten, onderzoek naar trends, kwalitatief onderzoek, en ook naar fora als bijvoorbeeld opleidingscommissies. In een enkel geval is hiervoor een aparte stichting marktmonitor in het leven geroepen.
Op de vraag of het KBB over instrumenten beschikt om inhoudelijke ontwikkelingen op nieuwe werkgebieden systematisch op het spoor te komen antwoorden 12 van de 17 KBB's bevestigend. In het merendeel van de gevallen wordt gewezen op dezelfde instrumenten als bovengenoemd. Daarnaast wordt melding gemaakt van schoolverlatersonderzoek, vacature onderzoek, het gebruik van netwerken, bijvoorbeeld in eigen infrastructuur van consulenten, buitendienstmedewerkers, bestuurscommissies e.d. en/of de deelname aan platforms, overlegorganen, congressen e.d.

Ook een inventarisatie in het kader van het ontwikkelingsplan kwalificatiestructuur fase 3 (cluster innovatie en ontwikkeling/kwaliteitsborging 2001) signaleert bij KBB's een groot aantal instrumenten en hulpmiddelen om trends en nieuwe ontwikkelingen op te sporen. Deze zijn vooral bekend onder de naam marktmonitoren. Niet gesignaleerd echter zijn initiatieven die een antwoord moeten geven op de samenhang tussen deze instrumenten en de factoren die cruciaal zijn voor voortdurende ontwikkeling van de kwalificatiestructuur en de mogelijkheid om met behulp van de ontwikkelde instrumenten een informatie-/uitwisselingssysteem tussen actoren te realiseren. Aanbevolen wordt om tussen de verschillende instrumenten relaties aan te brengen. Sommige instrumenten dienen, volgens deze inventarisatie, in Colo-verband onder-

steund te worden en in elk geval KBB-breed te worden verbonden. Voorts wordt er op gewezen dat het belangrijk is om verbindingen te leggen tussen monitoring op landelijk niveau en de signalen die vanuit de regio (onderwijs en bedrijfsleven) komen.

De Nederlandse situatie lijkt vooralsnog globaal getypeerd te kunnen worden door KBB's die elk voor zich meer of minder geavanceerde detectiesystemen hanteren, zonder dat daarover onderling veel afstemming bestaat. Ook het Colo is zich bewust van de noodzaak van nadere afstemming op dit punt. In 'Gezamenlijke strategie in meervoudig perspectief" (COLO, 1998), wordt gesteld: 'Om de kwalificatiestructuur te onderhouden is voortdurende arbeidsmarktmonitoring nodig. De 21 Lob's en hun partners hanteren momenteel ieder hun eigen methodiek van arbeidsmarktonderzoek en monitoring. Daarover bestaat geen afstemming. Er zal een dekkende aanpak van monitoring moeten komen'. Deze geluiden zijn dus in het kader van het ontwikkelingsplan kwalificatiestructuur onlangs nog eens bevestigd.

Het Duitse 'Früherkennungssystem'

Het lijkt erop dat met name bij de (verdere) ontwikkeling van systemen om overstijgende en doorsnijdende ontwikkelingen lering getrokken kan worden uit ervaringen in andere landen.

In het kader van het onderzoek is een analyse gemaakt van het *Duitse Früherkennungssystem*, een instrument voor tijdige (anticiperende) signalering van nieuwe ontwikkelingen op kwalificatiegebied. In de bijlagen bij dit hoofdstuk staat een uitgebreid overzicht van het Duitse 'Früherkennungssystem'. Hier beperken we ons tot enkele hoofdconclusies.

Als we het over het Duitse 'Früherkennungssystem Qualifikationsentwicklung' hebben, worden daarmee in feite twee zaken bedoeld.
Ten eerste gaat het om een zestal pilotprojecten die in 1997 door het BIBB opgestart zijn, met als doel om de informatiebasis over kwalificatieontwikkelingen te verbeteren. Concreet gaat het om de volgende zes pilotprojecten:

. De *opbouw van een Referenz-Betriebs-System*, een vast, representatief samengesteld panel van opleidingsbedrijven, die regelmatig ondervraagd (kunnen) worden over veranderingen in kwalificatie-eisen.
. Een *bedrijfsenquête over innovatieprocessen en bedrijfsinterne achtergronden* voor veranderende kwalificatie-eisen; doel hierbij was het, trendsetters onder bedrijven te identificeren vanuit de aanname dat kwalificatiebehoeften van innovatieve bedrijven relevante signalen geven over de toekomst.

. Een *analyse van personeelsadvertenties (Stellenanzeigen-Analyse*; vacature-onderzoek) omdat verondersteld wordt dat bedrijven via personeelsadvertenties naar kwalificaties zoeken die ze intern niet kunnen vinden.
. Een *onderzoek naar het regionale aanbod aan bijscholingen*, vanuit de aanname dat onderwijs-/scholingsinstellingen door hun contacten met bedrijven vaak goed zicht hebben op actuele kwalificatiebehoeften.
. De *opbouw van een expertsysteem kwalificatieontwikkeling (observatieposten)*, bestaand uit bedrijfsadviseurs, onderwijsdeskundigen, vertegenwoordigers van het management van bedrijven en ondernemingsraden. Dit project lijkt in dit verband bijzonder interessant omdat het er om gaat 'observatieposten' in te richten, die onafhankelijk van bestaande instituties, veranderingen in de beroepenstructuur moeten signaleren en rapporteren.
. Een *studie naar opleidingen via beroepsacademies (Qualifikationsangebote über Berufsakademien)*.

In de tweede plaats hebben we het over een projectinitiatief 'Früherkennung von Qualifikationserfordernissen' van het Duitse ministerie voor onderwijs, waarin de verschillende BIBB-projecten opgenomen zijn, naast een aantal andere (recentere) projecten met een vergelijkbare doelstelling, en via een Internet-platform onder de naam 'www.FreQueNz.net' gepresenteerd en met elkaar verbonden worden.
Interessante voorbeelden van projecten in dit verband lijken onder meer:
- Het *gebruikmaken van expert-netwerken* van Kamers van Koophandel, en beroeps- en branchenetwerken, met name voor ontwikkelingen in het MKB.
- Het *vroegtijdig opsporen van trendkwalificaties*, in het bijzonder door via scouting te focussen op innovatieve bedrijven.

In het Duitse systeem gaat het niet zo zeer om een vast en op elkaar afgestemd bestand van methodieken en instrumenten, maar veeleer om een aantal projecten die vanuit verschillende invalshoeken en via verschillende methodische benaderingen proberen om meer zicht te krijgen op de huidige en toekomstige kwalificatiebehoeften. Het gaat met andere woorden om een *netwerk van projecten en diverse methodische ingangen*. Het systeem - of beter: netwerk - biedt interessante inzichten, niet alleen in de aard van de kwalificatiebehoeften zelf, maar ook in de grenzen van de uiteenlopende methodieken die toegepast worden.

De opzet en de uitkomsten van de *Früherkennungs*-projecten worden op drie verschillende manieren gedocumenteerd: a) via projectrapporten, b) via Internet en een download-bericht en c) via documentatiesystemen, zoals:
. het *Qualifikationsrapport* van het BIBB, dat gedetailleerd verslag uitbrengt van de projectresultaten;
. het *Qualifikationsstrukturbericht*, uitgegeven door het BIBB, het Institut für Arbeidsmarkt- und Berufsforschung (IAB), de Bundesanstalt für Arbeit, het Deut-

sches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) en het Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). De publicatie levert informatie over trends in de arbeidswereld en de kwalificatieontwikkeling op basis van statistieken en bevragingen;

. het online-informatiesysteem 'Quo - Qualifikationsentwicklung online'.

Lering uit ervaringen

De *lering* die voorlopig getrokken zou kunnen worden voor de situatie in Nederland lijken op vijfvoudig vlak te liggen. Puntsgewijze kan dit als volgt worden samengevat.

. Het allocatieproces van doorsnijdende/overstijgende kwalificaties over KBB's of samenwerkingsconstructies lijkt nauwelijks los gezien te kunnen worden van de wijze waarop detectie- en monitorsystemen worden georganiseerd. Juist ten aanzien van doorsnijdende/overstijgende ontwikkelingen lijkt coördinatie op enigerlei wijze tussen KBB's essentieel.

. Vooralsnog gaat het in Duitsland om een netwerk van projecten met verschillendsoortige informatiebronnen (beroepspraktijk, innovaties, verwant opleidings-/ scholingsaanbod in andere sferen) en -methodieken (enquêtes, advertentieanalyses, panels, expertgroepen), die elk voor zich en in aanvulling op elkaar relevante signalen op kunnen leveren over de behoefte aan nieuwe kwalificaties. Elk van deze projecten kent haar eigen voor- en nadelen. Een aantal ervan is expliciet gericht op het traceren van nieuwe kwalificatiebehoeften, zonder dat afhankelijk te laten zijn van bestaande instituties.

. Qua aanpak lijkt de conclusie uit Duitse ervaringen dat via genoemde methoden geen diepgravende, inhoudelijk gedetailleerde beroeps-(competentie)profielen gevonden worden, maar wel - mede afhankelijk van de aanpak - clusters van relevante nieuwe/veranderde competenties/werkvelden getraceerd kunnen worden. Met andere woorden: eerder detecteren dan gedetailleerd beschrijven.

. Het is interessant om systematisch te bezien welke van deze aanpakken (ook) reeds in Nederland ontwikkeld zijn/worden, hoe die meer op elkaar afgestemd en met elkaar verbonden kunnen worden, hoe die zich verhouden tot de in Duitsland gehanteerde, waar in vergelijking met Duitsland bepaalde aanpakken ontbreken, en welke daarvan interessant genoeg lijken om aan een diepergaande analyse te onderwerpen.

. Voor de hand liggend lijkt dat in Nederland (bijvoorbeeld door het coördinatiepunt kwalificatiestructuur) aan de hand van de voorliggende analyse - al dan niet in aansluiting op het ontwikkelingsproject versterking kwalificatiestructuur - stappen on-

dernomen worden. Ten eerste om in Nederland reeds bestaande aanpakken/expertise terzake optimaal te (laten) benutten, en ten tweede om KBB-breed gericht samenwerking aan te gaan met voor Nederland interessante projecten uit het Duitse systeem.

Literatuur/documentatie

Algemeen

ACOA (2001), *Pleidooi voor versterking van het procedureel- en inhoudelijk kader van de totstandkoming van de Kwalificatiestructuur Secundair Beroepsonderwijs*, interne notitie. 's Hertogenbosch.

BVE-raad (2001), *Minder maar beter. Visie van de Bve-raad op de evaluatie en bijstelling van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.*

Colo (1998), *Gezamenlijke strategie in meervoudig perspectief*, Zoetermeer.

Colo (2002), *Samen werken aan leren.* Naar een competentiegerichte kwalificatiestructuur voor het middelbaar beroepsonderwijs, Zoetermeer.

Eijs, van P., (2002), *De arbeidsmarkt voor mbo-schoolverlaters: nu en straks*, ROA, Maastricht.

Hövels, B.(2002), *Naar een betekenisvolle kwalificatielogica, in: F. Blokhuis en K. Visser (red.),* Jaarboek kwalificatiestructuur, CINOP, 's Hertogenbosch.

Hövels, B., J. Frietman, L. Rutten, H. v/d Tillaart en J. Warmerdam (2000), *Hoe leerzaam zijn collectieve afspraken over scholing en opleiding*, Elsevier Bedrijfsinformatie, Den Haag.

Hövels, B., E. Thomas, T.Eimers en J. Frietman (1999), *Branchedoorsnijdende en – overstijgende competentieclusters: op zoek naar nieuwe kwalificaties*, Colo/ITS. Zoetermeer/Nijmegen.

Ministerie van OC&W (1992), *Naar landelijke organen van het beroepsonderwijs*, Zoetermeer.

Riphagen, Reiche en De Vos BV (1992), *Landelijke organen voor het beroepsonderwijs in perspectief. Plan van aanpak voor herstructurering en samenwerking landelijke organen*, 's Gravenhage.

Ritzen, J.M.M. (1998), Toetsingskader landelijke organen voor het beroepsonderwijs. In: *Uitleg. Gele katern* (nummer 1) p. 39-42.
Stuurgroep Evaluatie WEB (2001), *Kernproblemen met de WEB.*

Warmerdam, J. (2000), *Sectoraal scholingsbeleid en leerprocessen in bedrijfsnetwerken, in: Handboek Effectief Opleiden*, 2.8-3.01 t/m 3.24.

ICT

Bodengraven, P. van (2000), ICT Lyceum zet tradities overboord. In: *Profiel* (nummer 6), p. 22-23

ECABO/VEV (2000), ICT *anders. Mbo-docentdagen over vernieuwing van het ICT-onderwijs*
ECABO, *Medewerker Beheer ICT. Eindtermen vanaf 2001/2002,* Amersfoort

ECABO, ICT-*beheerder. Eindtermen vanaf 2001/2002,* Amersfoort

Loket MBO-ICT (2001), *Naar een Loket MBO-ICT voor ECABO en VEV*. Projectplan, Amersfoort.

Loket MBO-ICT (2002), *Loket MBO-ICT. Activiteitenplan 2002,* Amersfoort

Taskforce ICT (2000), *MBO Taskforce-ICT, gebundelde diversiteit. Businessplan* (versie 4.2)

VIPS

EB Management (2001), *VICK: voorbereiding implementatie competentiegerichte kwalificatiestructuur. Projectplanning,* Nieuwegein

VIPS (2000), *VIPS-projectplan*

VIPS (2001), *VIPS: Op weg naar een competentiegerichte kwalificatiestructuur Techniek,* NewGraphics bv, Nijkerk

VIPS (2001), *Rapportage VIPS-project Fase 1*

VIPS (2001), *Beroepscompetentieprofielen. Bijlage bij de rapportage VIPS-project Fase 1*

VIPS (2001), *VIPS tussenrapportage: Vergelijking kwalificatiestructuren en analyse eindtermendocumenten*

SVGB

Peters, E. (1999), *Deltaplan ter versterking van ambachtelijk beroepsonderwijs,* Voorburg: Hoofdbedrijfschap Ambachten.

SVGB (2000), *Advies Macrodoelmatigheid 2000,* Nieuwegein
SVGB (2000), *SVGB: 10 jaar jubileum,* Amsterdam: Jurriaans Grafische Communicatie Amsterdam-zuidoost.

SVGB (2001) , *Meerjarenbeleidsplan 2001-2005,* Nieuwegein.
SVGB (2002), *De SVGB ziet toekomst in de specialistische beroepen. Eerste concept Meerjarenbeleidsplan SVGB 2002-2006* Nieuwegein.

Tolman, Y. en W. de Vries, *Naar een nieuwe kwalificatiestructuur in SVGB-OSLO, rapportage van het vooronderzoek naar de beroepenstructuur in de SVGB-OSLO-sectoren,* 's-Hertogenbosch: CINOP.

Hoeks

ECABO (2001), *Naar een competentiegerichte kwalificatiestructuur voor het beroepsonderwijs. Contouren Handboek.*

LOB HTV (2001), *Naar de kern van competenties en op weg naar een nieuwe kwalificatiestructuur. Werkplan kwalificatiestructuur Lob HTV en BTG HTV.*

Sint Lucas

CINOP (2001), *Een nieuwe kwalificatie voor de beroepsgekwalificeerde interieurvormgeving en –techniek,* 's-Hertogenbosch.

CINOP (2001), *Beroepscompetentieprofiel NVT. Een onderzoek naar kenmerkende activiteiten en competenties,* 's-Hertogenbosch.

Opleidingscentrum SVS (2002), In de schijnwerpers: Studenten SintLucas tussen discipline en creativiteit. In: *Goed af!* (april) p.12-13.

Stawicki F., *Creatief Technisch Ondernemend SintLucas,* Bossers Drukwerkspecialisten.

HISWA

LOB HTV (2001), *Leren van je werk in de watersportindustrie. Innovatieplan,* Zoetermeer.

KC Handel

KC Handel (2002), *Kennismaken met Kenniscentrum Handel,* Arnhem: Coers & Roest.

MBO Kunstonderwijs

Mijnen, H. en A. van Etten (2002), *Projectplan MBO Kunstonderwijs,* Amersfoort.

Haamstra, F. (2002), *Een kunstkloster voor het mbo?, mgk, Amsterdam.*

Aequor

LOB HTV&Aequor, *Erkend leerbedrijf in de recreatiesector.*

Früherkennungssysteem

Alex, L. (1999), *Stand der Überlegungen zur Früherkennung der Qualifikationsentwicklung.*

Alex, L. en Henning Bau (1999) *Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung*, Bielefeld: Bertelsmann.

Alex, L. en G. Höcke (1999), *Modernisierung der Ausbildung - Ergebnisse aus dem Referenz-Betriebs-System.*

Alt, Chr., A. Borutta en H. Tillmann (1999), *Analyse von Weiterbildungsangeboten in ausgewählten Regionen - Vorstudie im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung.*

Bardeleben, R. von, G. Höcke en Kl. Troltsch (1999), *Unternehmensbefragungen als Instrument zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen*

.

Bott, P., A. Hall en H.-J. Schade (2000), *Qualifikationsanforderungen im IT-Bereich: Wunsch und Wirklichkeit. Ergebnisse einer Inserentennachbefragung im Rahmen des Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung,* Bielefeld: Bertelsmann.

Dietzen, A. en P.-W. Kloas (1999), *Stellenanzeigenanalyse - eine effektive Methode zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs.*

Gülker, S., Ch. Hilbert en Kl. Schömann (2000), *Lernen von den Nachbarn. Qualifikationsbedarf in Ländern der OECD,* Bielefeld: Bertelsmann.

Hövels, B., E. Thomas, T. Eimers en J. Frietman (1999), *Branchedoorsnijdende en -overstijgende competentieclusters: op zoek naar nieuwe kwalificaties*. Zoetermeer/Nijmegen.

Marek, St., I. Stiller T. Adler en D. Lennartz (1999), *Ergebnisse aus der Studie Qualifikationsangebote über Berufsakademien.*

Meifort, B. (1999), *Entwicklung des Qualifikationsbedarfs für innovative und beschäftigungswirksame Tätigkeitsfelder in personenbezogenen Dienstleistungsbereichen.*

Reuling, Jochem, *Early recognition system for skills trends and qualification needs.* Paper for CEET's National Conference 'Linking Economics and Learning: VET for Innovation' in Melbourne on Monday, October 29th, 2001.

Namen gesprekspartners

Algemeen
Mw. M. Buisman (COLO)
Dhr. J. de Hooghe (BVE-raad)

ICT
Dhr. H. Blankendaal (ECABO)
Dhr. J. de Hooghe (BVE-raad)
Dhr. B. Taselaar (FENIT)

Eén-loket
Dhr. M. Mulders (projectmanager)
Dhr. J. Vissers (ROC Nijmegen)
Mw. M. van den Hoogen (ROC Aventus)
Participatie aan stuurgroep project

VIPS
Mw. L. Scheltema (Intechnium)
Dhr. B. Wissink (VEV)
Dhr. P. Smulders (OFE)
Dhr. F. Gonee (Zadkine College)

SVGB
Mw. J. Doest (SVGB)
Mw. J. de Kruijf (SVGB)
Dhr. Van Zuijlen (SVGB)
Dhr. R. Schiedon (brancheorganisatie Orthopedische Schoentechniek)

HOEKS
Dhr. S. Coole (LOB HTV)
Dhr. St. Bal (LOB HTV)

SintLucas
Mw. J. de Ridder (SintLucas)
Dhr. A. Van Wezep (SVS)

HISWA
Dhr. G. Morjan (LOB HTV)

KC Handel
Mw. E. Weber (KC Handel)

MBO Kunstonderwijs
Dhr. J. de Kanter (OVDB)

Aequor
Dhr. H. Bruggink (Aequor)

Lijst deelnemers werkconferentie

Dhr. W. Algra (ROC Oost Nederland)

Mw. A. Bakker (Paepon)

Mw. M. Buisman (COLO)

Dhr. R. Endert (Ministerie van OC&W)

Dhr. J. Guerand (Ministerie van LNV)

Mw. S. Johannisse (Ministerie van EZ)

Dhr. R. van Mechelen (secretaris ACOA)

Dhr. M. Mulders (MCM Advies)

Dhr. H. Ritzen (ROC Oost Nederland)

Dhr. W. de Vries (CINOP)

Dhr. J. Vissers (SVGB)

Dhr. Ch. Wielemaker (COLO)

Dhr. J. van Zuijlen (SVGB)

Andere genodigden:

Dhr. L. Kiehl (Ministerie van OC&W)

Dhr. H. Koole (VNO-NCW)

Dhr. K. Koops (Friesland College)

Dhr. A. Ploegmakers (FNV)

Dhr. R. Roelofse (CNV)

Dhr. W. Streumer (ECABO)

Mw. J. Tissink (BVE-raad)